Supplemento ordinario n. 1 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 148 del 13 giugno 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA | ROMA - Mercoledì, 13 giugno 1962 | SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **368.**

Norme sull'incasellamento merceologico per gli operai dipendenti dalle imprese boschive della provincia di Pistoia.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **369.**

Norme sul trattamento economico e normativo per gli impiegati e gli operai dipendenti dalle imprese alberghiere della provincia di Bologna.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **370.**

Norme sul trattamento economico e normativo per i dipendenti da cooperative produttrici di manufatti in cemento della provincia di Reggio Emilia.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **371.**

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati dipendenti dalle aziende agricole e forestali della provincia di Padova.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **372.**

Norme sul trattamento economico e normativo del personale dipendente dalle imprese del legno e del sughero delle provincie di Forlì e Milano, da quelle mobiliere, dell'arredamento e falegnameria in genere della provincia di Pesaro.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **373.**

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese esercenti cave di pietra, sabbia, ghiaia e pietrisco della provincia di Imperia.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 368.

Norme sull'incasellamento merceologico per gli operai dipendenti dalle imprese boschive della provincia di Pistoia.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 30 aprile 1952 per gli operai dipendenti dalle aziende boschive e forestali;

Visto, per la provincia di Pistoia, l'accordo collettivo integrativo 30 giugno 1955, relativo all'incasellamento merceologico per gli operai dipendenti dalle aziende boschive, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Industriali e l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L., la Camera Sindacale Provinciale - U.I.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 8 della provincia di Pistoia, in data 31 agosto 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato per la provincia di Pistoia, lo accordo collettivo integrativo 30 giugno 1955 relativo all'incasellamento merceologico per gli operai dipendenti dalle aziende boschive, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo predetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalle imprese boschive della provincia di Pistoia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 18 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 147, foglio n. 46. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 30 GIUGNO 1955 RELATIVO ALL'INCASELLAMENTO MERCEOLOGICO PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE BOSCHIVE DELLA PROVINCIA DI PISTOIA

L'anno 1955 e questo giorno 30 del mese di giugno, in Pistoia, presso l'Associazione degli Industriali della provincia di Pistoia, si sono riuniti i signori:

Fabio Luconi per l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI:

Giorgio Gori per l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE CISL:

Nicola Cervellera per la CAMERA SINDACALE PRAVINCIALE UIL.

Visto l'accordo regionale 5 settembre 1947, riguardante l'incasellamento delle aziende esercenti l'industria boschiva:

In applicazione degli accordi interconfederali 12 giugno e 28 luglio 1951 sul conglobamento delle retribuzioni, le parti si danno reciprocamente atto che prima del 12 giugno 1954, il settore boschivo di questa provincia era incasellato nel gruppo merceologico « A », per cui nei confronti degli operai appartenenti a tale settore, verranno applicati i nuovi minimi di retribuzione unificati risultanti dalla tabella interconfederale del gruppo merceologico « A ».

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 369.

Norme sul trattamento economico e normativo per gli impiegati e gli operai dipendenti dalle imprese alberghiere della provincia di Bologna.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 22 settembre 1959, per gli impiegati di aziende alberghiere;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 22 settembre 1959, per il personale salariato dipendente dagli alberghi, hotels meublès, pensioni e locande, nonchè ristoranti, caffè e bars annessi;

Visto l'accordo 18 febbraio 195. per la competenza organizzativa della Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi-Turismo e della Federazione Italiana Pubblici Esercizi;

Visti, per la provincia di Bologna:

il contratto collettivo integrativo 30 aprile 1960, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Albergatori e l'A.M.P.E. - C.I.S.N.A.L.;

il contratto collettivo integrativo 30 aprile 1960, e relative tabelle, stipulato tra le medesime parti di cui al contratto che precede;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 25 della provincia di Bologna, in data 30 giugno 1961, dei contratti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per la provincia di Bologna, il contratto collettivo integrativo 30 aprile 1960, relativo agli impiegati di aziende alberghiere, il contratto collettivo integrativo 30 aprile 1960, relativo al personale salariato dipendente da aziende alberghiere, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dalle imprese alberghiere della provincia di Bologna.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 18 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 147, *foglio n.* 38. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 30 APRILE 1960, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 22 SETTEMBRE 1959, PER GLI IMPIEGATI DI AZIENDE ALBERGHIERE DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA

Oggi 30 aprile 1960, in Bologna,

f r a

i rappresentanti dell'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEGLI ALBERGATORI, nelle persone dei signori rag. *Gino Armaroli, Raffaele Azzaroni*, rag. *Francesco Bellucci, Angelo Bignardi*, avv. *Cesare Caniato*, rag. *Luigi Galanti, Walter Vacchi*;

e

i rappresentanti dei lavoratori d'albergo della A.M. P.E.-C.I.S.N.A.L., nelle persone dei signori *Giovanni Scardovi*, Segretario del SINDACATO PROVINCIALE ALBERGO E MENSA, assistito dal sig. *Carlo Bonino*, Segretario responsabile dell'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L., dal sig. *Alfredo Campi*, coordinatore provinciale della C.I.S.N.A.L. Commercio e dal signor *Luciano Poltronieri*, impiegato d'albergo;

si è stipulato il seguente Contratto Provinciale di Lavoro integrativo al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro stipulato in Roma il 22 settembre 1959, per gli impiegati di aziende alberghiere.

Art. 1

L'assunzione di apprendisti, da farsi preferibilmente tra i licenziati delle scuole alberghiere, è ammessa nel limite di uno ogni tre impiegati qualificati. E' ammessa tuttavia l'assunzione di un apprendista negli alberghi che non hanno impiegati alle proprie dipendenze e negli alberghi che ne hanno meno di tre.

Art. 2.

In relazione all'art. 21 del C.C.N. gli stipendi mensili sono fissati come segue:

	Alberghi di lusso	1ª Cat.	Altre categorie
	Lire	Lire	Lire
1ª categoria (Direttore)	49.350	47.250	46.200
2ª categoria *A*	40.950	38.850	36.750
2ª categoria *B*	37.325	36.750	34.650
3ª categoria *A*	34.650	31.500	28.350
3ª categoria *B*	27.300	26.250	23.100
Apprendisti dopo 6 mesi	16.380	15.750	13.860
Apprendisti fino a 6 mesi	10.920	9.240	9.240

Art. 3.

La percentuale di servizio sarà ripartita mensilmente fra i dipendenti, nei limiti di utilizzazione di cui all'articolo seguente, in rapporto ai punti assegnati a ciascun impiegato come sotto indicato. Qualora l'impiegato non percepisca a titolo di percentuale i minimi indicati per la categoria cui appartiene, il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere l'integrazione.

Categoria personale	Punti	Percentuale garantita
		Lire
Impiegati di 1ª categoria	14	20.580
Impiegati di 2ª categoria *A*	11	16.170
Impiegati di 2ª categoria *B*	10	14.700
Impiegati di 3ª categoria *A*	8	11.760
Impiegati di 3ª categoria *B*	6	8.820
Apprendisti dopo 6 mesi di servizio	2	2.940
Apprendisti fino a 6 mesi di servizio .	1	1.470

Art. 4.

In relazione al 2° comma dell'art. 24 del Contratto Collettivo Nazionale si stabilisce che il quindicesimo della percentuale di servizio sarà interamente utilizzato a favore degli impiegati negli alberghi che hanno alle proprie dipendenze impiegati in numero uguale o superiore a quello indicato a fianco di ciascuna categoria:

Alberghi di lusso	5
Alberghi di 1ª categoria	3
Alberghi di altre categorie	2

Negli alberghi aventi un numero inferiore di impiegati il quindicesimo verrà utilizzato nei limiti sotto specificati, rimanendo stabilito che l'eventuale eccedenza che si rendesse disponibile verrà riservata nella globale da distribuirsi agli operai.

Impiegati di 1ª categoria	L. 26.250
Impiegati di 2ª categoria *A*	» 20.790
Impiegati di 2ª categoria *B*	» 18.900
Impiegati di 3ª categoria *A*	» 15.120
Impiegati di 3ª categoria *B*	» 11.340
Apprendisti dopo 6 mesi di servizio	» 3.780
Apprendisti fino a 6 mesi di servizio	» 1.890

Art. 5.

L'indennità sostitutiva del vitto comprensiva di caropane è fissata in L.385 (trecentoottantacinque) giornaliere o L. 11.550 mensili; quella dell'alloggio in lire 75 (settantacinque) giornaliere o L. 2.150 mensili.

Art. 6.

Per gli alberghi a carattere stagionale gli stipendi mensili fissati all'art. 2 e l'indennità di cui all'art. 18 del Contratto Collettivo Nazionale saranno maggiorati del 30 % se il periodo di servizio non supera il mese; del 20 % se non supera i due mesi; del 15 % negli altri casi.

Art. 7.

Ai sensi dell'art. 29 del Contratto Collettivo Nazionale il periodo di alta stagione va dal 1° luglio al 10 settembre.

Art. 8.

L'indennità di licenziamento e dimissioni sarà liquidata sulla base dello stipendio percepito alla data della cessazione del rapporto, del valore vitto e alloggio e della percentuale di servizio media mensile percepita negli ultimi dodici mesi antecedenti la cessazione del rapporto, o minor periodo di anzianità.

Art. 9.

Si intendono salve le condizioni di miglior favore.

Art. 10.

Il contratto entra in vigore il 1° marzo 1960 e scadrà il 31 dicembre 1961. Si intenderà tacitamente rinnovato di due anni in due anni se non verrà disdetto da una delle parti, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della data di scadenza. Tuttavia, in riferimento all'art. 2 del Contratto Collettivo Nazionale, le retribuzioni saranno modificate dal 1° luglio e dal 1° gennaio di ogni anno, in relazione alle variazioni del numero indice del costo della vita calcolato dall'Istituto Centrale di Statistica per il capoluogo della provincia di Bologna, rispettivamente per il semestre novembre-aprile e maggio-ottobre. Non saranno prese in considerazione le variazioni in più o in meno fino al 3% dell'indice del semestre novembre 1959 - aprile 1960, fermo restando che superata la franchigia la percentuale di variazione opererà integralmente.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 30 APRILE 1960, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 22 SETTEMBRE 1959, PER IL PERSONALE SALARIATO DIPENDENTE DA AZIENDE ALBERGHIERE DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA

Oggi 30 aprile 1960, in Bologna,

f r a

i rappresentanti dell'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEGLI ALBERGATORI, nelle persone dei signori rag. *Gino Armaroli, Raffaele Azzaroni,* rag. *Francesco Bellucci, Angelo Bignardi,* avv. *Cesare Caniato,* rag. *Luigi Galanti, Walter Vacchi:*

e

i rappresentanti dei lavoratori d'albergo della A.M. P.E.-C.I.S.N.A.L., nelle persone dei signori *Giovanni Scardovi,* Segretario del SINDACATO PROVINCIALE ALBERGO E MENSA, assistito dal sig. *Carlo Bonino,* Segretario responsabile dell'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L., dal sig. *Alfredo Campi,* coordinatore provinciale della C.I.S.N.A.L. Commercio e dal signor *Luciano Poltronieri,* impiegato d'albergo;

si è stipulato il seguente contratto collettivo provinciale di lavoro ad integrazione del Contratto Collettivo Nazionale stipulato in Roma li 22 settembre 1959.

Art. 1.

SFERA DI APPLICAZIONE

Il contratto si applica al personale salariato delle aziende alberghiere della provincia di Bologna, secondo quanto previsto nella premessa al Contratto Collettivo Nazionale. Le eventuali controversie circa l'applicabilità o meno del presente contratto integrativo al personale delle aziende con attività promiscua, saranno deferite alla Commissione paritetica di cui all'articolo 68 del Contratto Collettivo Nazionale. La decisione della Commissione dovrà risultare da verbale i cui effetti impegnativi per le parti avranno decorrenza dal 1° giorno del mese successivo alla comunicazione del verbale alla azienda ed al personale rappresentati. Restano comunque salvi i diritti nascenti dai Contratti nazionali e provinciali di categoria, di fatto applicati sino alla data della comunicazione del verbale.

Art. 2.

RETRIBUZIONI - MINIMO GARANTITO

In riferimento all'art. 28 e alla norma transitoria del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro, le parti concordano di mantenere in vigore la garanzia del minimo di retribuzione nelle misura indicate nelle tabelle *B, C, D, E, F* colonna 1.

Il datore di lavoro verserà mensilmente per ogni dipendente le somme indicate nella tabella *A* a fianco di ciascuna qualifica, comprensive della indennità già prevista dall'art. 2, lett. *A)* del precedente contratto 30 maggio 1956. Se la somma fra l'importo della percentuale di servizio sui conti dei clienti — dedotta della parte spettante agli impiegati — e l'importo dei salari funzionali indicati nella tabella *A*, supera l'importo dei minimi garantiti, l'eccedenza deve essere distribuita secondo il punteggio indicato nella medesima tabella *A*. Alle cameriere ai piani negli alberghi di lusso è assegnato un punto in più rispetto alle cameriere degli altri alberghi — 8 punti.

In aggiunta ai minimi garantiti, alle eventuali eccedenze e al vitto e l'alloggio o alla corrispondente indennità, saranno corrisposti ai singoli dipendenti a seconda della qualifica rivestita e della categoria dell'albergo i compensi indicati nelle tabelle *B, C, D, E, F,* colonna 2ª. E' facoltà dei datori di lavoro di conglobare — per semplificazione contabile — i compensi anzidenti rispettivamente nei salari funzionali e nei minimi garantiti.

Ai portieri spetta inoltre la seguente indennità speciale:

	Lusso	1ª	2ª	3ª	Altri
Portieri di 1ª categoria	3.150	2.625	2.100	1.260	1:050
Portieri di 2ª e 3ª categoria	2.100	1.785	1.575	1.260	1.050

Art. 3.

RETRIBUZIONE FISSA - PICCOLE AZIENDE

Gli esercizi di cui all'art. 66 del Contratto collettivo nazionale corrisponderanno la retribuzione fissa prevista nella tabella *G*, comprensiva della indennità di vitto, alloggio e caro-pane di cui all'articolo seguente.

Art. 4.

VITTO E ALLOGGIO

L'indennità di vitto, comprensiva di caropane, è fissata in L. 322 giornaliere pari a L. 9.660 mensili; quella di alloggio in L. 53 giornaliere pari a L. 1.590 mensili, ad ogni effetto contrattuale.

Art. 5.

GIOVANI

Per i giovani si applicano le seguenti riduzioni, salvo che per il valore vitto e alloggio:

da 14 a 16 anni di età: 60%;
da 16 a 17 anni di età: 30%;
da 17 a 18 anni di età: 20%;
da 18 a 20 anni di età: 10%.

Le eventuali condizioni di miglior favore in atto rimangono ferme.

Art. 6.

ESERCIZI DELLA PROVINCIA

In applicazione di quanto previsto dal penultimo comma dell'art. 66 del Contratto collettivo nazionale e dalla dichiarazione integrativa in data 1° ottobre 1959, si stabilisce che gli alberghi, pensioni e locande della provincia applichino la retribuzione fissa.

La retribuzione fissa da corrispondersi, oltre il vitto e l'alloggio, ai dipendenti degli alberghi della provincia non aventi carattere stagionale, è stabilita con riferimento al salario fisso di cui alla tabella *G*, con la maggiorazione del 5% per gli alberghi di 2ª categoria e con la diminuzione del 10% per gli alberghi, pensioni e locande di categoria inferiore.

Art. 7.

ESERCIZI STAGIONALI

L'orario di lavoro per i dipendenti degli alberghi della provincia aventi carattere stagionale, è aumentato di una ora giornaliera e sei settimanali, rispetto all'orario normale osservato negli alberghi non stagionali.

Gli esercizi stagionali — salvo quelli di 2ª categoria per i quali occorre l'autorizzazione delle organizzazioni sindacali interessate — applicano il salario fisso di cui alla tabella *G* senza nessuna riduzione, oltre il vitto e l'alloggio o l'indennità sostitutiva.

Il trattamento economico spettante ai dipendenti da alberghi di stagione che seguono il sistema percentualistico è determinato in base alle stesse condizioni previste per gli alberghi di pari categoria di Bologna.

A norma dell'art. 63 del Contratto collettivo nazionale, per gli ingaggi stagionali per periodi inferiori a 30 giorni è dovuto un compenso aggiuntivo pari al 10 per cento della retribuzione fissa o del minimo garantito, a carico esclusivo della casa.

A norma dell'art. 62 del Contratto collettivo nazionale, è dovuto, all'atto della cessazione del rapporto, ai dipendenti stagionali che non hanno superato i sei mesi di servizio, un premio in denaro pari al 15% delle retribuzioni complessivamente percepite per tutta la durata del servizio (compreso il valore del vitto e dell'alloggio), con l'intesa che il premio stesso assorbe ogni trattamento per ferie, gratifica natalizia e indennità di anzianità.

Art. 8.

FESTIVITÀ, GRATIFICA, PREMIO ANZIANITÀ

I compensi per festività, per gratifica natalizia e per premio di anzianità spettanti ai dipendenti, sono indicati nelle tabelle *B, C, D, E, F, G*.

Art. 9.

ORA AGGIUNTIVA, LAVORO STRAORDINARIO

L'ora aggiuntiva di lavoro eventualmente richiesta al personale ai sensi dell'art. 16 del Contratto collettivo nazionale è retribuita come da tabelle *B, C D, E, F, G*.

Il lavoro straordinario eventualmente richiesto al personale dipendente con le modalità previste dal Contratto collettivo nazionale, sarà retribuito nella misura indicata nelle tabelle *B, C, D, E, F, G*: il relativo importo è per il 45% a carico della percentuale per il 55% a carico della casa.

Art. 10.

COMMISSIONE PARITETICA

La Commissione paritetica locale si intende costituita ai sensi dell'art. 68 « Secondo » del Contratto collettivo nazionale 22 settembre 1959, per i compiti ivi previsti.

La Commissione eserciterà le sue funzioni entro 6 giorni dalla richiesta di intervento da farsi per iscritto.

I componenti la Commissione sono impegnati ad esercitare le proprie funzioni nel termine sopra indicato. In ogni caso, se un componente fosse nella impossibilità di intervenire, l'Organizzazione cui appartiene il membro assente designerà un altro rappresentante supplente.

Art. 11.

PERSONALE EXTRA

Il personale extra verrà compensato come segue:

L. 2.080 per banchetti e rinfreschi, se il trattamento richiede un servizio non superiore alle ore 5;
L. 346,50 per ogni ora oltre la 5ª;

L. 3.465 per feste e soupé danzanti, per servizio di ore 5; L. 346,50 per ogni ora oltre la 5ª.

L'onere sarà per il 60% a carico della percentuale e per il 40% a carico della casa, come previsto dall'art. 36 del Contratto collettivo nazionale.

Art. 12.

DURATA E REVISIONE

Il contratto entra in vigore il 1° marzo 1960 e scadrà il 31 dicembre 1961. Si intenderà tacitamente rinnovato di due anni in due anni se non verrà disdetto da una delle parti, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della data di scadenza. Tuttavia in riferimento all'art. 28 del Contratto collettivo nazionale, le retribuzioni e le tabelle saranno modificate dal 1° luglio e dal 1° gennaio di ogni anno in relazione alle variazioni del numero indice del costo della vita calcolato dall'Istituto Centrale di Statistica per il capoluogo della Provincia di Bologna, rispettivamente per il semestre novembre-aprile e maggio-ottobre. Non saranno prese in considerazione le variazioni in più o in meno fino al 3% dell'indice del semestre novembre 1959-aprile 1960, fermo restando che superata la franchigia la percentuale di variazione opererà integralmente.

TABELLA A

SALARI MENSILI DA CONGLOBARSI CON LA PERCENTUALE DI SERVIZIO

QUALIFICHE	Punti	SALARI			
		Lusso	1ª	2ª	3ª e 4ª
Ristorante e bar					
1° maitre d'hotel	16	11.067	10.941	8.400	6.415
2° maitre d'hotel	14	10.505	10.379	8.400	6.415
3° maitre d'hotel	12	9.891	9.765	8.400	6.415
Barman con lingue	12	9.891	9.765	8.400	6.415
Barman senza lingue	10	9.891	9.765	8.400	6.415
Cameriere ai vini e trinc.	10	9.891	9.765	8.400	6.415
Cameriere ai vini con lingue	12	9.891	9.765	8.400	6.415
Cameriere ai piani con lingue	12	5.187	5.061	4.284	3.475
Cameriere di sala con lingue	11	5.187	5.061	4.284	3.475
Cameriere ai piani senza lingue	10	5.187	5.061	4.284	3.475
Cameriere di sala senza lingue	9	5.187	5.061	4.284	3.475
Sottocameriere con lingue	9	5.187	5.061	4.284	3.475
Sottocameriere senza lingue	7	4.599	4.473	3.696	2.888
Cameriere ai corrieri	8	4.011	3.885	3.108	2.595
Cameriere di hall	9	4.011	3.885	2.814	2.300
Commis ai piani	7	3.717	3.591	2.814	2.300
Commis di sala	6	3.717	3.591	2.814	2.300
Aiutobarman	7	4.599	4.473	3.108	2.300
Portineria					
1° portiere	16	6.951	6.825	—	—
1° portiere unico	14	6.951	6.825	5.754	4.945
2° portiere lusso	12	5.775	—	—	—
2° portiere	10	5.775	5.649	4.872	4.065
Portiere notte con lingue o turn.te	12	5.187	5.061	3.990	3.770
Portiere notte senza lingue o turn.te	10	5.187	5.061	3.990	3.770
Conduttore con lingue	10	5.187	5.061	3.990	3.770
Conduttore	8	4.599	4.473	3.696	3.181
Facchino con mansioni portiere	10	4.599	3.885	3.696	3.181
Guardia di notte	8	4.893	4.767	3.696	3.475
Telefonista con 150 apparecchi	10	4.011	3.885	3.696	2.888
Vetturiere	8	4.599	4.473	3.990	3.475
Vestiarista	8	4.599	4.473	3.990	3.475
Telefonista	7	4.011	3.885	3.696	2.888
Ascensorista oltre 20 anni	8	3.423	3.297	3.814	2.300
Ascensorista sotto 20 anni	6	2.835	2.709	2.226	2.005
Commissionario oltre 20 anni	8	2.835	2.709	2.520	2.300
Commissionario sotto 20 anni	6	2.541	2.415	2.226	2.005

QUALIFICHE	Punti	SALARI			
		Lusso	1ª	2ª	3ª e 4ª
Servizio ai piani					
Governante con lingue o unica	14	24.591	24.465	21.336	18.175
Governante senza lingue	10	24.591	24.465	21.336	18.175
Facchino ai piani	8	5.187	5.061	3.990	3.770
Cameriera ai piani	7	3.423	3.297	2.814	2.300
Personale di guardaroba					
1ª guardarobiera o unica	8	16.947	16.821	13.986	11.120
2ª guardarobiera	7	15.771	15.645	12.463	9.902
Addetti al guardaroba	6	14.301	14.175	11.340	8.474
Stiratrice	7	16.947	16.821	13.986	11.120
2ª stiratrice	6	14.301	14.175	11.340	8.474
Capo lavandaio o unico	8	19.593	19.467	16.632	13.766
Lavandaio	7	14.721	14.595	11.676	9.146
Capo lavandaia o unica	7	14.301	14.175	11.340	8.726
Lavandaia	6	10.941	10.815	9.366	7.886
Sorv caloriferi, meccanico	8	27.531	27.405	24.570	21.704
Capo sorv. caloriferi, e capo operaio	10	27.531	27.405	24.570	21.704
Cucina					
Capo cuoco	16	48.699	48.573	44.268	41.696
2º capo cuoco o unico	14	40.761	40.635	37.800	34.954
Capo partita	11	38.703	38.577	35.154	32.288
Cuoco di famiglia	9	30.471	30.345	27.216	24.350
1º aiuto cuoco	7	30.471	30.345	27.216	24.350
2º aiuto cuoco	6	30.471	30.345	27.216	24.350
Facchino cucina, argentiere	7	24.885	24.759	21.924	19.057
Capo cantiniere, dispens. caff.re	8	22.239	22.113	19.278	16.412
Cantiniere, dispens., caff.re	7	19.593	19.467	16.632	13.766
Donna tutto fare	6	22.239	22.113	19.278	16.412
Per il personale in servizio presso piccoli alberghi, pensioni e locande si applica la seguente tabella:					
Portiere	10	—	—	—	3.475
Portiere di notte	9	—	—	—	3.475
Governante, guardarobiera	7	—	—	—	9.944
Cameriera ai piani	6	—	—	—	2.888
Facchino ai piani	7	—	—	—	3.475
Cuoco	10	—	—	—	32.288
Aiuto cuoco	6	—	—	—	22.880
Interno in genere	6	—	—	—	16.412

TABELLA *B*

Categoria personale	Minimo garantito	Compenso aggiuntivo	Grat. Nat. premio anz.	Festività		Ora aggiuntiva		TOTALE a) + b) (1)	Ora straord.		TOTALE a) + b) (2)
				non goduta	in riposo	a)	b)		a)	b)	
Uomini 1ª	37.590	2.255	51.065	2.331	1.985	58	160	218	125	153	278
Donne 1ª	30.660	1.890	43.770	1.900	1.701	42	145	187	107	131	238
Uomini 2ª	31.878	1.890	44.988	1.964	1.743	62	130	192	110	135	245
Donne 2ª	26.471	1.575	39.266	1.744	1.523	47	120	167	106	117	213
Uomini 3ª	28.371	1.680	42.271	1.848	1.607	56	120	176	101	123	224
Donne 3ª	23.478	1.420	36.118	1.502	1.397	44	110	154	88	108	196

TABELLA *C*

ALBERGHI DI 1ª CATEGORIA - BOLOGNA

Categoria personale	Minimo garantito	Compenso aggiuntivo	Grat. Nat. premio anz.	Festività		Ora aggiuntiva		TOTALE a) + b) (1)	Ora straord.		TOTALE a) + b) (2)
				non goduta	in riposo	a)	b)		a)	b)	
Uomini 1ª	37.590	2.175	50.985	2.331	1.985	58	160	218	125	153	278
Donne 1ª	30.660	1.840	43.720	1.900	1.701	42	145	187	107	131	238
Uomini 2ª	31.878	1.785	44.883	1.964	1.743	62	130	192	110	135	245
Donne 2ª	26.471	1.470	39.161	1.744	1.523	47	120	167	106	117	213
Uomini 3ª	28.371	1.575	41.166	1.848	1.607	56	120	176	101	123	224
Donne 3ª	23.478	1.345	36.043	1.502	1.397	44	110	154	88	108	196

TABELLA *D*

ALBERGHI DI 2ª CATEGORIA - BOLOGNA

Categoria personale	Minimo garantito	Compenso aggiuntivo	Grat. Nat. premio anz.	Festività		Ora aggiuntiva		TOTALE a) + b) (1)	Ora straord.		TOTALE a) + b) (2)
				non goduta	in riposo	a)	b)		a)	b)	
Uomini 1ª	33.495	2.100	46.815	2.100	1.816	70	130	200	115	140	255
Donne 1ª	27.875	1.740	40.835	1.830	1.598	55	120	175	100	123	223
Uomini 2ª	29.075	1.680	41.975	1.880	1.648	55	120	175	100	123	223
Donne 2ª	24.108	1.365	36.693	1.596	1.440	47	110	157	90	110	200
Uomini 3ª	25.221	1.470	37.911	1.596	1.480	52	110	162	93	114	207
Donne 3ª	20.738	1.260	33.218	1.407	1.281	47	95	142	81	100	181

(1) La quota *a)* è a carico della percentuale di servizio; la quota *b)* è a carico della casa.

(2) La quota *a)* è a carico della percentuale di servizio; la quota *b)* è a carico della casa; per il personale il cui orario normale di lavoro è dal Contratto Nazionale, previsto in otto ore, i compensi di tabella devono essere moltiplicati per il coefficiente 1,125.

TABELLA *E*

ALBERGHI DI 3ª CATEGORIA - BOLOGNA

Categoria personale	Minimo garantito	Compenso aggiuntivo	Grat. Nat. premio anz.	Festività		Ora aggiuntiva		TOTALE a) + b) (1)	Ora straord.		TOTALE a) + b) (2)
				non goduta	in riposo	*a)*	*b)*		*a)*	*b)*	
Uomini 2ª	28.035	1.575	40.830	1.880	1.648	54	120	174	100	122	222
Donne 2ª	23.510	1.365	36.095	1.553	1.440	50	105	155	89	109	198
Uomini 3ª	24.623	1.470	37.313	1.596	1.480	49	110	159	91	112	203
Donne 3ª	20.375	1.260	32.855	1.407	1.281	45	95	140	81	98	179

TABELLA *F*

ALTRI ALBERGHI - PENSIONI - LOCANDE - BOLOGNA

Categoria personale	Minimo garantito	Compenso aggiuntivo	Grat. Nat. premio anz.	Festività		Ora aggiuntiva		TOTALE a) + b) (1)	Ora straord.		TOTALE a) + b) (2)
				non goduta	in riposo	*a)*	*b)*		*a)*	*b)*	
Uomini 3ª	23.693	1.365	36.278	1.344	1.218	60	95	155	90	110	200
Donne 3ª	19.604	1.155	31.979	1.218	1.082	52	85	137	79	96	175

(1) La quota *a)* è a carico della percentuale di servizio; la quota *b)* è a carico della casa.

(2) La quota *a)* è a carico della percentuale di servizio; lo quota *b)* è a carico della casa; per il personale il cui orario normale di lavoro è, dal contratto Nazionale, previsto in otto ore, i compensi di tabella devono essere moltiplicati per il coefficiente 1,125.

TABELLA *G*

RETRIBUZIONI FISSE - PICCOLI ALBERGHI - PENSIONI LOCANDE - BOLOGNA

Qualifiche personale	Salario fisso	Vitto europane	Alloggio	Totale mensile	Festività		Ora aggiuntiva	Ora straordinaria	
					non goduta	in riposo		diurna	notturna
Portieri g.°	28.875	9.660	1.590	40.125	1.344	1.218	155	200	240
Facchino	27.825	9.660	1.590	39.075	1.344	1.218	155	200	240
Cameriera e altro personale femminile	23.100	9.660	1.590	34.350	1.218	1.082	137	175	212

Visti il contratto e le tabelle che precedono
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 370.

Norme sul trattamento economico e normativo per i dipendenti da cooperative produttrici di manufatti in cemento della provincia di Reggio Emilia.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 18 luglio 1959, per gli operai addetti alle aziende produttrici dei manufatti in cemento;

Visto, per la provincia di Reggio Emilia, il contratto collettivo 30 aprile 1958, relativo agli operai dipendenti dalle Cooperative produttrici di manufatti in cemento, stipulato tra l'Associazione Provinciale Cooperative di Produzione e Lavoro ed Edificatrici e la Federazione Provinciale Lavoratori Edili e Affini F.I.L.L.E.A. ;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 15 della provincia di Reggio Emilia, in data 30 giugno 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Reggio Emilia, il contratto collettivo 30 aprile 1958, relativo agli operai dipendenti dalle Cooperative produttrici di manufatti in cemento, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelli concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalle Cooperative produttrici di manufatti in cemento della provincia di Reggio Emilia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 18 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 147, *foglio n.* 47. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 30 APRILE 1958, PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE COOPERATIVE PRODUTTRICI DI MANUFATTI IN CEMENTO, DELLA PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

Addì 30 aprile 1958 in Reggio Emilia

fra

l'Associazione Provinciale Cooperative di Produzione e Lavoro ed Edificatrici rappresentata dal suo presidente sig. *Umberto Canovi,* dal sig. *Pasquali* rag. *Lanfranco* assistiti dal sig. *Castagnetti Galileo* presidente della Cooperativa Cementori e dal sig. *Zannoni* rag. *Mario;*

la Federazione Provinciale Lavoratori Edili e Affini (F.I.L.L.E.A.) rappresentata nella persona del sig. *Avvenire Paterlini,* dal sig. *Silvano Consilini,* e dal sig. *Renzo Catellani;*

viene stipulato il presente contratto collettivo di lavoro integrativo del contratto nazionale di lavoro (manufatti in cemento) 21 settembre 1955 da valersi per gli operai dipendenti dalle Cooperative produttrici di manufatti in cemento nella provincia di Reggio Emilia.

Art. 1

QUALIFICHE

Per operai specializzati si intendono quegli operai superiori ai qualificati che sono capaci di eseguire lavori particolari che necessitano di speciale competenza pratica conseguente da tirocinio da preparazione tecnica pratica.

Operai qualificati

Per operai qualificati si intendono quegli operai che sono capaci di eseguire lavori che necessitano di specifica normale capacità per la loro esecuzione.

Operai comuni, manovali specializzati

Per operai comuni si intendono coloro che sono capaci di compiere lavori nei quali, pur prevalendo lo sforzo fisico, questo ultimo è associato al compimento di determinate semplici attribuzioni inerenti al lavoro, oppure adibiti a lavori o a servizi per i quali occorre qualche attitudine o conoscenza conseguibili in pochi giorni. In questa categoria sono compresi anche gli aiutanti delle categorie operai qualificati e quelli della categoria operai specializzati purchè non siano operai qualificati.

Manovali comuni

Per manovali comuni si intendono tutti coloro che non appartengono alla categoria precedente, compiono lavori prevalentemente di fatica che non comportano speciale conoscenza o pratica di lavori.

Operai specializzati

Sono considerati a titolo di esempio operai specializzati:

— Cementista formatore: capace di eseguire rilievi ornamentali di qualsiasi tipo, forme, di gesso e di cemento, su modello o disegno.

— Operai ornatista, modellista: capace di eseguire ornati o modelli richiedenti capacità adeguate ai lavori di stuccatura.

— Stuccatore o riquadratore: capace di eseguire su disegno qualsiasi tipo di lavoro in gesso o di altri agglomerati sia al banco che in opera.

— Carpentiere in legno, in ferro (ferraiolo): capace di eseguire su disegno capriate o centine composte o casseformi per armature speciali in opera di cemento armato o di natanti o armature in ferro su disegno; meccanico, autista, muratore, falegname, attrezzista responsabile di reparto.

— Pontatore: capace di fare qualsiasi tipo di ponteggio e castelli di servizi in legno e in ferro.

— Motorista meccanico e elettricista: capace di eseguire nel cantiere officina riparazioni, istallazioni, ecc.

— Lucidatori di pietre artificiali: capaci di adoperare piombaggini e altri elementi chimici per lucidare pietre artificiali di qualsiasi tinta o colore e forme piane, sagomate, cornici e sgusci ecc. senza deformare le parti artistiche e decorative.

Operai qualificati

A titolo di esempio sono considerati operai qualificati:

— Cementatore di 2ª categoria;

— Lucidatore di pietre artificiali, formatori, gesstisti;

— Stuccatore comune di soffitti e pareti;

— Stuccatore da banco comune;

— Carpentiere in legno e in ferro che sa eseguire lavori propri della categoria non indicati per gli specializzati già considerati o da considerarsi eventualmente nei contratti collettivi in base a condizioni obiettive locali;

— Cementista per getti di cemento armato che sappia curare i piani di lavoro;

— Cementista per pietre artificiali;

— Pressatori, levigatori, pressatrici e pianellista;

— Cuoco o cuoca: che possiede tutti i requisiti propri del mestiere che sovraintende al lavoro di almeno cinque cuciniere.

Operai comuni *Manovali specializzati*

A titolo di esempio sono considerati operai comuni:
— Calcinarolo addetto ai frantoi e alle impastatrici;
— Piega ferro e miscelatori;
— Gettatore e tubista in cemento;
— Molatore o arrotatore o levigatore;
— Stuccatrici e lucidatori di pavimenti;
— Magazziniere: l'operaio che ha la consegna dei materiali, degli arnesi e delle attrezzature e ne cura la selezione, li conserva e li distribuisce;
— Addetti alle macchine in senso generale.

Manovali comuni

A titolo di esempio sono considerati manovali:
— Badilante: che esegue lavori per la cui esecuzione non sono richieste cognizioni e capacità propria del terrazziere.

Art. 2.

TARIFFE SALARIALI

Dal 1° febbraio 1958 il trattamento salariale sarà riferito alle seguenti tabelle, le quali seguiranno l'aumento dovuto ogni qualvolta in applicazione del contratto per la scala mobile scatteranno i vari punti di contingenza.

Capo fabbrica o reparto (vedi accordo prov. in riferimento ai capi cantieri-squadra edili tra la Fed. delle Coop. e l'organizzazione sindacale).

	Paga conglobata	Indennità vestiario
Operai specializzati		
Cementatori di 1ª categoria modellista stuccatore	174,61	4 —
Ferraiolo e carpentiere	175,61	4 —
Operai qualificati		
Cementatore di 2ª categoria	156,02	4 —
Ferraiolo e carpentiere	157,27	4 —
Manovali specializzati		
— superiori ai 20 anni	146,13	3 —
— dai 18 ai 20 anni	139,71	3 —
Manovali comuni		
— superiori ai 20 anni	136,81	3 —
— dai 18 ai 20 anni	131,26	3 —
— dai 16 ai 18 anni	102,10	2,50
— inferiori ai 16 anni	72,28	2,50
Apprendisti		
di età superiore ai 18 anni che abbia terminato il tirocinio ma che non sia in grado di compiere il capolavoro	134,94	3 —
— dai 16 ai 18 anni	102,40	2,50
— garzone dai 14 ai 16 anni	72,28	2,50
Donne pressatrici a 18 anni compiuti di 1ª categoria	131,24	4 —
Donne pressatrici superiori ai 20 anni di 2ª categoria	120,37	3 —
Cuciniere di età superiore ai 20 anni	120,37	3 —

Art. 3.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro normale viene fissato in 48 ore settimanali per tutta la durata dell'anno.

Orario di lavoro indicativo durante la settimana:

lunedì	8	12	14	18	ore 8
martedì	7	12	14	18	ore 9
mercoledì	7	12	14	18	ore 9
giovedì	7	12	14	18	ore 9
venerdì	7	12	14	18	ore 9
sabato	8	12			ore 4

Le ore eseguite oltre le 48 settimanali sono considerate straordinarie.

Art. 4.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Viene considerato lavoro straordinario agli effetti dell'applicazione delle percentuali di aumento cui appresso, quello eseguito oltre alle 48 ore settimanali. Per ore notturne si considerano quelle compiute dalle ore 22 alle 6 del mattino.

Le percentuali di aumento per lavoro straordinario, notturno festivo sono le seguenti:

— lavoro straordinario diurno	25 %
— lavoro festivo	40 %
— lavoro festivo straordinario	55%
— lavoro notturno non compreso in turni periodici	25 %
— lavoro notturno compreso in turni periodici	8 %
— lavoro notturno a carattere continuativo di operai che compiono lavori di costruzione o di riparazione che possono eseguirsi esclusivamente di notte	15 %
— lavoro notturno straordinario	40 %
— lavoro festivo notturno, escluso quello compreso in turni periodici	50 %
— lavoro festivo notturno straordinario	70 %
— lavoro domenicale con riposo compensativo escluso i turnisti	8 %

Art. 5.

LAVORI SPECIALI DISAGIATI

Per i lavori speciali disagiati eseguiti dai lavoratori della categoria per le stesse condizioni del settore edile, le percentuali da applicare per la stessa analogia del disagio e della natura del lavoro, si devono applicare le percentuali concordate nei contratti integrativi provinciali del settore edili.

Art 6.

INDENNITÀ PER LOGORIO DI INDUMENTI E DI MEZZI PERSONALI DI TRASPORTO

Agli operai deve essere corrisposta a titolo di indennità vestiario e rimborso spese di mezzi di trasporto una indennità nella seguente misura:

— operaio specializzato e qualificato ed operaie di 1ª categoria: L. 32 giornaliere;

— manovali specializzati (operai comuni) ed operaie di 2ª categoria: L. 24 giornaliere:

— manovali comuni ed operaie di 3ª categoria ed apprendisti di età superiore ai 18 anni: L. 24 giornaliere:

— manovali comuni, operaie di 3ª categorie ed apprendisti di età inferiore ai 18 anni: L. 20 giornaliere.

Detta indennità è frazionabile ad ora in relazione ad un orario giornaliero di 8 ore o a quel maggior orario di determinate categorie che eseguono lavori discontinui o di semplice attesa o custodia

L'indennità suddetta così determinata nella sua misura oraria è dovuta per ogni ora di effettivo lavoro.

Art. 7

FERIE

Gli operai che abbiano presso l'impresa un anno di anzianità consecutiva hanno diritto annualmente al godimento di 12 giornate e mezzo di ferie pari a 100 ore.

In caso di ferie collettive all'operaio che non ha maturato il diritto alle ferie, spetta il godimento delle ferie frazionate in ragione di 1/12 del periodo feriale annuale sopra indicato, per ogni mese intero di anzianità maturato presso l'impresa.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo, contemporaneamente per cantiere, per squadra o individualmente.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Per il pagamento delle ferie valgono le norme dell'art. 10.

La percentuale di cui all'art. 10 deve essere computata anche durante l'assenza dal lavoro per il godimento delle ferie, in ragione di 8 ore al giorno.

Art. 8.

GRATIFICA NATALIZIA

Per la gratifica natalizia vigono le norme degli accordi interconfederali. Per il trattamento economico, e le modalità di attuazione valgono le disposizioni di cui all'art. 10.

Art. 9.

FESTIVITÀ

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

1) tutte le domeniche
2) i giorni di riposo compensativo del lavoro domenicale
3) 2 giugno festività nazionale
4) 1° gennaio capodanno
5) 6 gennaio Epifania
6) 19 marzo S. Giuseppe
7) lunedì successivo alla Pasqua
8) Ascensione
9) Corpus Domini
10) 25 aprile anniversario della liberazione
11) 1° maggio festa del lavoro
12) 29 giugno SS. Pietro e Paolo
13) 15 agosto Assunzione
14) 1° novembre Ognissanti
15) 4 novembre Unità nazionale
16) 8 dicembre Immacolata Concezione
17) 25 dicembre S. Natale
18) 26 dicembre S. Stefano
19) Ricorrenza del S. Patrono del luogo ove ha sede la fabbrica.

Il trattamento economico dovuto a norma di legge e di contratto per i giorni festivi di cui al punto 3) è assolto con la percentuale di cui all'art. 10 del presente contratto.

In caso di prestazione di lavoro nelle ricorrenze festive di cui al detto punto 3), all'operaio spetta, oltre al trattamento di cui sopra, la retribuzione per le ore effettivamente lavorate con la maggiorazione del lavoro festivo previsto dall'art. 4 del presente contratto.

Art. 10.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER FERIE, GRATIFICA NATALIZIA, FESTIVITÀ E MODALITÀ DI ATTUAZIONE

Il trattamento economico spettante agli operai per ferie (art. 7), gratifica natalizia (art. 8), festività nazionali e infrasettimanali (art. 9), anche se cadenti in giorni di domenica è assolto dalle imprese con la corresponsione di una percentuale complessiva calcolata sugli elementi della retribuzione (paga base contingenza) per le ore di lavoro normali effettivamente prestate. Detta percentuale va computata anche sull'utile effettivo di cottimo e sul premio di produzione o cottimi impropri.

La misura percentuale complessiva sulla retribuzione conglobata e indennità di contingenza, per corrispondere agli operai il trattamento economico per le ferie, gratifica e festività, è stabilita nella misura del 21,70% con decorrenza dal 1° gennaio 1958.

La suddetta percentuale del 21,70% risulta così composta:

— gratifica natalizia	10 %
— ferie	5 %
— festività nazionali infrasettimanali	6,70%
Totale	21,70%

La percentuale spetta all'operaio anche durante l'assenza dal lavoro per malattia o infortunio, nei limiti della conservazione del posto con decorrenza dell'anzianità, per ferie effettivamente godute e per sospensioni di lavoro non conseguenti da cause metereologiche in genere.

In caso di assenza per malattia o infortunio l'impresa deve corrispondere all'operaio la differenza tra l'importo della percentuale e il trattamento economico allo stesso corrisposto per ferie, gratifica natalizia, festività dagli istituti assicurativi.

In tutti i casi di assenze dal lavoro per cui è prevista la corresponsione della percentuale, quest'ultima va computata sulla base dell'orario effettuato dal cantiere durante l'assenza dell'operaio.

Nel solo ca[illegible] sospensione totale dei lavori la percentuale deve [illegible]re computata in base all'orario normale di lavoro [illegible]lmente in vigore.

L'accantonamento della percentuale deve essere effettuato alla Cassa Edili (Vicolo Venezia 2) in base alle norme stabilite dal suo regolamento. In riferimento a quanto sopra si precisa che gli operai pur tenendo conto della necessità produttiva dell'azienda avranno il diritto di effettuare il periodo feriale durante il quale la azienda concederà un acconto in danaro pari al salario che l'operaio avrebbe percepito in tale periodo. Detto acconto sarà trattenuto dall'azienda a fine anno all'atto del pagamento della percentuale del 21,70%.

Art. 11.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA

In caso di malattia l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza interruzione di anzianità.

Trascorso tale periodo, ove l'impresa licenzi l'operaio, o la malattia, debitamente accertata, non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio ha diritto alla indennità sostitutiva del preavviso e alla indennità di anzianità prevista per il caso di licenziamento.

L'operaio che cade ammalato in periodo di preavviso ha diritto, oltre alla indennità di anzianità, in quanto dovuta, alla conservazione del posto fino a scadenza del preavviso stesso. Per il trattamento economico dovuto in caso di malattia dagli istituti assicurativi, si fa riferimento alle norme generali riguardanti l'assistenza di malattia agli operai dell'industria.

Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'azienda, entro i limiti della conservazione del posto di cui al I e III comma, è tenuta a corrispondere all'operaio la percentuale per ferie, gratifica natalizia e festività nella misura e con le modalità indicate dall'art. 10 del presente contratto. Per i casi TBC fermo restando quanto previsto dal presente articolo, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 12.

TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO

In caso di infortunio sul lavoro l'operaio, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza interruzione di anzianità.

Trascorso tale periodo, ove l'impresa licenzi l'operaio o la infermità conseguente all'infortunio, debitamente accertata, non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio ha diritto alla indennità sostitutiva del preavviso e alla indennità di anzianità prevista per il caso di licenziamento.

L'operaio che si infortuni in periodo di preavviso ha ugualmente diritto alla conservazione del posto fino ad un massimo di sei mesi senza interruzione di anzianità.

Per il trattamento economico dovuto in caso di infortunio dagli istituti assicurativi, si fa riferimento alle norme generali, riguardanti l'assistenza per infortunio agli operai dell'industria. Durante l'assenza dal lavoro per infortunio, l'impresa è tenuta a corrispondere allo operaio la percentuale per ferie, gratifica natalizia e festività nella misura e con le modalità indicate nell'art. 10 del presente contratto.

Art. 13.

LAVORI FUORI ZONA

All'operaio in servizio, comandato a prestare temporaneamente la propria opera in luogo diverso da quello ove lo presta normalmente è dovuto il rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto.

L'operaio in servizio comandato a prestare la propria opera in un luogo situato oltre 2 km. dei confini territoriali del comune per il quale è stato assunto, ha diritto a percepire una indennità del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione (paga conglobata più contingenza) oltre al rimborso delle spese di viaggio.

Restano ferme le eventuali maggiori percentuali già stabilite aziendalmente.

In caso di pernottamento in luogo, l'impresa è tenuta al rimborso delle spese relative ove queste non siano state preventivamente concordate in misura forfettaria.

In caso di pernottamento in luogo l'operaio non ha diritto alla indennità di cui al secondo comma.

Art. 14.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento non ai sensi dell'art. 42 del Contratto collettivo nazionale di lavoro spetterà all'operaio una indennità di nove giornate costituita dagli elementi della retribuzione per ogni anno intero di anzianità ininterrotta presso l'impresa. Ove non sia maturato il periodo di un anno intero, spetterà all'operaio una indennità pari alle sei ore della retribuzione di cui sopra per ogni mese intero di anzianità ininterrotta a decorrere dalla data di assunzione. Le sospensioni di lavoro non interrompono l'anzianità qualora non vi sia risoluzione del rapporto di lavoro.

Ai soli effetti del calcolo della indennità di anzianità, nell'anzidetta retribuzione deve essere computata anche la percentuale per la gratifica natalizia, in riferimento all'art. 10 del presente contratto.

Art. 15.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'operaio dimissionario l'impresa deve corrispondere le aliquote sotto indicate dell'indennità di anzianità prevista dall'art. 14 per i casi di licenziamento:

a) 50% per anzianità di servizio ininterrotto presso la stessa impresa da 8 mesi a 2 anni compiuti;

b) 75% per anzianità di oltre i 2 anni e sino a 6 anni compiuti;

c) 100% per anzianità superiore ai 6 anni.

L'intera indennità di anzianità è dovuta anche agli operai che si rendono dimissionari dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, e 55° anno di età se donna, purchè abbiano raggiunto una anzianità ininterrotta di servizio non inferiore a 8 mesi presso la stessa impresa, nonchè alle operaie che si dimettono per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Per la malattia e l'infortunio si fa riferimento a quanto disposto dagli articoli 11 e 12 del presente contratto.

Le dimissioni date durante il periodo di apprendistato e nei primi 8 mesi di servizio successivi al compimento dell'apprendistato stesso non comportano il diritto alla indennità di dimissioni.

Art. 16.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato il 31 maggio 1941. Peraltro all'operaio non in prova, in occasione del matrimonio, viene concesso un periodo di congedo della durata di 10 giorni consecutivi (72 ore) con diritto al trattamento economico (paga conglobata più contingenza).

All'operaio che abbia maturato presso l'impresa una anzianità ininterrotta di servizio di almeno 12 mesi compiuti viene concesso invece un periodo di congedo della durata di giorni 12 consecutivi (88 ore) con diritto al trattamento economico (paga conglobata e contingenza).

L'impresa deve anticipare la somma corrispondente alle giornate di congedo subordinatamente agli adempimenti da parte dell'operaio richiesti dall'Istituto Nazionale della Presidenza Sociale, ed ha diritto di trattenere quanto l'istituto medesimo è tenuto a corrispondere all'operaio per lo stesso titolo.

Art. 17.

RIDUZIONE DI LAVORO A TURNI

In caso di riduzione di lavoro, l'impresa procederà, compatibilmente con le esigenze tecniche, alla riduzione dell'orario di lavoro e alla formazione dei turni.

Art. 18.

MUTAMENTO DI MANSIONI

All'operaio che viene temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilita una retribuzione superiore a quella che normalmente percepisce deve essere corrisposta la retribuzione propria delle nuove mansioni durante il periodo per il quale egli vi resta adibito.

Qualora il suddetto passaggio di mansioni si prolunghi oltre due mesi consecutivi di effettiva prestazione, si intende che l'operaio ha acquisito il diritto alla qualifica relativa alle nuove mansioni.

Nell'ipotesi che l'operaio adibito a mansioni superiori risulti aver già nel passato acquisito la qualifica inerente alle mensioni superiori cui viene adibito egli acquisterà nuovamente la qualifica superiore quando la permanenza nelle nuove superiori mansioni perduri per un periodo di tempo non inferiore a quello previsto per il periodo di prova.

All'operaio che viene temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilita una retribuzione inferiore a quella dallo stesso normalmente percepita, l'impresa continuerà a corrispondere quest'ultima retribuzione.

Qualora il passaggio alla categoria inferiore si prolunghi per oltre il periodo di due settimane, l'operaio avrà il diritto di richiedere la risoluzione del rapporto e di percepire una indennità pari a quella che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Art. 19.

MANSIONI PROMISCUE

L'operaio che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche sarà classificato nella qualifica della categoria superiore e ne percepirà la retribuzione quando le mansioni inerenti alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile, anche se non prevalente, sul complesso dell'attività da lui svolta.

Art. 20.

SCUOLE

Per incrementare il continuo ausilio dei giovani al perfezionamento delle proprie capacità lavorative e teoriche, la cooperativa cementori si atterrà al versamento della percentuale per la scuola, fissata nei contratti integrativi di lavoro provinciali, per gli operai edili e alle modalità dello statuto della scuola in vigore per il settore edili, sottostando alle sue modalità.

Art. 21.

TRATTAMENTO ECONOMICO ALLE DONNE

A fine anno, in accordo con la Commissione Interna e considerate le condizioni di bilancio sarà, corrisposto alle donne un premio di rendimento da stabilirsi.

Art. 22.

VALIDITÀ E DURATA

Il presente contratto entra in vigore a decorrere dal 1° gennaio 1958 ed avrà efficacia fino al 31 dicembre 1959 intendendonsi rinnovato di anno in anno se entro un mese dalla sua scadenza una delle parti non l'avrà disdetto con lettera raccomandata. In caso di disdetta l'accordo rimarrà in vigore sino alla stipulazione di un nuovo contratto integrativo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 371.

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati dipendenti dalle aziende agricole e forestali della provincia di Padova.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 21 ottobre 1958, per gli impiegati di aziende agricole e forestali;

Visti, per la provincia di Padova:

— il contratto collettivo integrativo 15 ottobre 1951;

— l'accordo collettivo integrativo 13 marzo 1954;

— il contratto collettivo integrativo 27 luglio 1960;

tutti stipulati tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori e l'Associazione Provinciale Dirigenti ed Impiegati Agricoli;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 6 della provincia di Padova, in data 29 luglio 1961, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, relativamente agli impiegati dipendenti dalle aziende agricole e forestali, per la provincia di Padova, il contratto collettivo integrativo 15 ottobre 1951, l'accordo collettivo integrativo 13 marzo 1954 e il contratto collettivo integrativo 27 luglio 1960, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli impiegati dipendenti dalle aziende agricole e forestali della provincia di Padova.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 18 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 147, *foglio n.* 44. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 15 OTTOBRE 1951 PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DALLE AZIENDE AGRICOLE DELLA PROVINCIA DI PADOVA

Il giorno 15 del mese di ottobre dell'anno 1951 in Padova, presso l'Ufficio del Lavoro e della M. O., alla presenza del dott. *Luigi Cassola* del Servizio Rapporti del Lavoro,

t r a

l'Unione Provinciale degli Agricoltori di Padova in persona del suo Presidente dott. *Guido Caporali,*

e

l'Associazione Provinciale Dirigenti ed Impiegati Agricoli di Padova in persona del suo Presidente sig. *Angelo Tondello,*

a norma di quanto previsto dall'art. 35 del C.C.N. in data 19 luglio 1949, si è stipulato il seguente patto integrativo da valere per gli impiegati agricoli di tutte le aziende della provincia di Padova, ivi comprese, in quanto applicabili, le aziende agricole Sgaravatti.

Art. 1.

CLASSIFICAZIONE DEGLI IMPIEGATI

In relazione alla natura delle mansioni esplicate, il personale impiegatizio viene classificato nei seguenti gruppi e categorie:

Primo gruppo Impiegati di concetto.

I Categoria: Si intendono gli impiegati che in base alle direttive generali dei conduttori proprietari o dei dirigenti e con una certa autonomia di concezione ed iniziativa tecnica collaborano nella direzione dell'azienda.

II Categoria: Si intendono gli impiegati che in base alle direttive ricevute esplicano la propria attività professionale al servizio al quale sono addetti con corrispondente responsabilità.

Secondo Gruppo Impiegati d'ordine.

I Categoria: Si intendono per tali quegli impiegati che alle dipendenze del datore di lavoro o del personale di concetto, di cui alle precedenti categorie e in talune specifiche attività rappresentandoli, curano l'esecuzione degli ordini e l'applicazione delle direttive tecniche, esercitando funzioni di vigilanza in genere, di sorveglianza sui raccolti, nonchè sulle attività dei coloni ed operai.

II Categoria: Si intendono per tali quegli impiegati che, secondo gli ordini ricevuti caso per caso, curano l'esecuzione di determinati lavori assegnandoli agli operai e coloni, propongono e controllano l'esecuzione dei cottimi, distribuiscono i terreni in compartecipazione, vigilano sulla esatta esecuzione delle lavorazioni e della raccolta dei prodotti.

Le mansioni e le qualifiche sopra contemplate, possono in una stessa azienda, essere comuni a più impiegati.

Art. 2.

MINIMI DI STIPENDIO

A) Impiegati la cui retribuzione è tutta in denaro.

Primo Gruppo

Prima Categoria:
Paga base L. 12.100; Contingenza L. 44.400.
Totale mensili L. 56.500.

Seconda Categoria:
Paga base L. 10.800; Contingenza L. 38.600.
Totale mensili L. 49.400.

Secondo gruppo

Prima Categoria:
Paga base L. 8.600; Contingenza L. 32.900.
Totale mensili L. 41.500.

Seconda Categoria:
Paga base L. 7.700; Contingenza L. 29.600.
Totale mensili L. 37.300.

B) Impiegati la cui retribuzione è parte in denaro, parte in natura.

Primo Gruppo

Prima Categoria:
Paga base L. 12.100; Contingenza L. 42.900.
Totale mensili L. 55.000.

Seconda Categoria:
Paga base L. 10.800; Contingenza L. 37.200.
Totale mensili L. 48.000.

Secondo Gruppo

Prima Categoria:
Paga base L. 8.600; Contingenza L. 31.400;
Totale mensili L. 40.000.

Seconda Categoria:
Paga base L. 7.700; Contingenza L. 28.300.
Totale mensili L. 36.000.

I minimi di retribuzione di cui sub *b*) si intendono comprensivi della parte di retribuzione corrisposta in natura, da calcolarsi in base al prezzo di ammasso per i generi ad esso soggetti ed in base alle mercuriali della Camera di Commercio per vendita all'ingrosso franco azienda, al momento del prelievo, per tutti gli altri, nonchè, eventualmente, del valore relativo al godimento dell'alloggio ed annessi (casa ed orto, valore mensile L. 2.000).

Art. 3.

DISPOSIZIONI VARIE

Agli impiegati che usino biciclette proprie per motivi di servizio, è dovuta una indennità di L. 4.000 annue, qualora l'uso della bicicletta sia stato autorizzato dal datore di lavoro o da chi per esso.

Agli impiegati conviventi a carico della azienda il datore di lavoro potrà trattenere lire 500 al giorno per il vitto.

Nel caso che l'impiegato presti attività contemporaneamente presso datori di lavoro diversi, i minimi di stipendio, di cui sopra devono applicarsi con criterio di proporzionalità.

Art. 4.

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente contratto ha effetto dal 1° luglio 1951 e resterà in vigore fino a che non venga disdettato da una delle parti con preavviso di almeno tre mesi, con lettera raccomandata.

Art. 5.

Il presente contratto si applica esclusivamente agli impiegati aderenti ed iscritti all'Associazione Provinciale Impiegati e Dirigenti Agricoli della provincia di Padova.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 13 MARZO 1954 PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DALLE AZIENDE AGRICOLE DELLA PROVINCIA DI PADOVA

Il giorno 13 marzo 1954 presso la sede dell'Unione Provinciale Agricoltori di Padova,

tra

l'Unione Provinciale degli Agricoltori di Padova in persona del suo Presidente col. *Filippo Brogliato*

e

l'Associazione Provinciale Dirigente e Impiegati Agricoli di Padova in persona del suo Presidente sig. *Angelo Tondello,*

è stato convenuto

1. Le retribuzioni degli Impiegati agricoli dipendenti da tutte le aziende della provincia di Padova, escluse le aziende vivaistiche, a partire dal 1° gennaio 1954 sono aumentate della misura del 10 per cento degli stipendi di cui all'accordo del 15 ottobre 1951.

2. La quota di aumento viene imputata sulla indennità di contingenza e restano ferme tutte le clausole di cui il sopra richiamato accordo 15 ottobre 1951.

3. A partire dal 1° gennaio 1954 gli stipendi degli impiegati agricoli della provincia di Padova, fatti gli opportuni arrotondamenti, sono i seguenti:

a) Impiegati la cui retribuzione è tutta in danaro:

Primo gruppo Prima categoria

Paga base mensile L. 12.100; Conting. L. 50.000; Totale L. 62.100.

Primo gruppo Seconda categoria

Paga base mensile L. 10.800; Conting. L. 43.500; Totale L. 54.300.

Secondo gruppo Prima categoria

Paga base mensile L. 8.600; Conting. L. 37.000; Totale L. 45.600.

Secondo gruppo Seconda categoria

Paga base mensile L. 7.700; Conting. L. 33.300; Totale L. 41.000.

b) Impiegati la cui retribuzione è parte in denaro, parte in natura:

Primo gruppo Prima categoria

Paga base mensile L. 12.100; Conting. L. 48.400; Totale L. 60.500.

Primo gruppo Seconda categoria

Paga base mensile L. 10.800; Conting. L. 42.000; Totale L. 52.800.

Secondo gruppo Prima Categoria

Paga base mensile L. 8.600; Conting. L. 35.400; Totale L. 44.000.

Secondo gruppo - Seconda categoria

Paga base mensile L. 7.700; Conting. L. 31.900; Totale L. 39.600.

4. L'aumento di cui al presente accordo sarà imputato ad eventuali aumenti che verranno stabiliti in sede nazionale fino al 31 dicembre 1953.

5. Gli stipendi si intendono aggiornati ed adeguati al 1° gennaio 1954 in modo che se eventualmente entrerà in vigore un congegno di scala mobile nazionale per gli impiegati agricoli non potranno invocarsi punti arretrati e rivalutazioni di stipendio antecedentemente al 1° gennaio 1954.

6. Per gli impiegati dipendenti da aziende vivaistiche, esclusi dal presente accordo, potranno essere conclusi futuri accordi riguardanti la specifica categoria.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
Sullo

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 27 LUGLIO 1960 PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DALLE AZIENDE AGRICOLE DELLA PROVINCIA DI PADOVA

Il giorno 27 luglio 1960

t r a

l'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI DI PADOVA, rappresentata dal Presidente dott. *Francesco Grinzato*

e

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DIRIGENTI ED IMPIEGATI AGRICOLI DI PADOVA, rappresentata dal Presidente dott. *Giorgio Vesentini;*

a norma di quanto previsto all'art. 37 del Contratto Collettivo Nazionale 21 ottobre 1958 è stato stipulato il seguente Patto integrativo, da valere per gli impiegati agricoli di tutte le Aziende della Provincia di Padova.

Art. 1.

CLASSIFICAZIONE DEGLI IMPIEGATI

In relazione alla natura delle mansioni esplicate, il personale impiegatizio viene classificato nei seguenti gruppi e categorie:

Primo gruppo: impiegati di concetto.

Prima categoria: gli impiegati che, in base alle direttive generali dei conduttori proprietari o dei dirigenti, e con una certa autonomia di concezione e di iniziativa tecnica collaborano nella gestione della azienda.

Si intendono per tali gli agenti agricoli, i direttori tecnici, i direttori amministrativi, i tecnici progettisti in campo vivaistico, ecc.

Seconda categoria: gli impiegati che in base alle direttive ricevute esplicano la propria attività professionale al servizio al quale sono addetti con corrispondente responsabilità.

Ad esempio sono tali i sottoagenti, i contabili o i cassieri, i corrispondenti in lingue estere, i tecnici vivaistici provvisti di qualche titolo di studio non elementare, ecc.

Secondo gruppo: impiegati d'ordine.

Prima categoria: gli impiegati che, sotto la guida del datore di lavoro o del personale di concetto e seguendone le istruzioni, curano l'esecuzione di determinate operazioni colturali o contabili.

Ad esempio sono tali gli assistenti, i sorveglianti vivaisti, i capogiardinieri di aziende vivaistiche, gli aiuto contabili, i magazzinieri che hanno responsabilità di magazzino e delle merci loro affidate, nel senso qualitativo e quantitativo e con l'obbligo della tenuta dei libri di carico e scarico; quando non ricorrono dette condizioni, il magazziniere rientra nella categoria dei salariati.

Seconda categoria: gli impiegati che, secondo gli ordini ricevuti caso per caso, svolgono mansioni di carattere amministrativo oppure curano l'esecuzione di determinati lavori assegnandoli agli operai e coloni, propongono e controllano l'esecuzione dei cottimi, distribuiscono i terreni in compartecipazione, vigilano sulla esatta esecuzione delle lavorazioni e della raccolta dei prodotti.

Si intendono per tali gli scritturali, i dattilografi, gli ausiliari (da non confondersi con i capi squadra, capi d'opera e guardiani, ecc.).

Art. 2.

MINIMI DI RETRIBUZIONE

Primo gruppo	
Prima categoria	L. 73.378
Seconda categoria	» 64.160
Secondo gruppo	
Prima categoria	L. 53.880
Seconda categoria	» 48.445

Detti stipendi possono anche essere corrisposti parte in denaro e parte in natura su accordo del datore di lavoro e del dipendente.

La valutazione in denaro delle corresponsioni in natura dovute all'impiegato come parte di stipendio oppure prelevate in più dal medesimo — ma sempre limitatamente al fabbisogno familiare — è fatto in base al prezzo di ammasso per i generi ad esso soggetti ed in base alle mercuriali delle Camere di Commercio per vendita all'ingrosso — franco azienda — al momento del prelievo, per tutti gli altri.

Art. 3.

CORRESPONSIONE IN NATURA

All'impiegato che esplica la sua attività a servizio esclusivo di una sola azienda, il datore di lavoro deve fornire in godimento una abitazione decorosa, provvista di illuminazione per le normali esigenze familiari, un appezzamento per l'orto e il pollaio; deve concedere inoltre il prelevamento gratuito della legna necessaria per usi domestici.

La mancanza di tali corresponsioni determinerà un aumento dei minimi di stipendio di cui all'art. 2 della seguente entità:

Abitazione	L.	5.000
Luce	»	2.000
Orto - pollaio	»	1.000
Legna	»	4.000

Qualora l'impiegato non coniugato conviva con la propria famiglia la maggiorazione di cui sopra viene ridotta del 50%.

Art. 4.

DISPOSIZIONI VARIE

Il datore di lavoro è tenuto a fornire all'impiegato un adeguato sufficiente mezzo di trasporto per il normale disimpegno delle mansioni affidategli e per raggiungere l'azienda nel caso che non vi risieda. Se il mezzo di trasporto non è fornito dall'azienda ma dall'impiegato, questi ha diritto ad un compenso, a titolo di rimborso spese; tale compenso viene fissato per quanto riguarda l'uso di bicicletta in lire 5.000 all'anno.

Agli impiegati conviventi a carico della azienda, il datore di lavoro potrà trattenere L. 500 per vitto al giorno.

Nel caso che l'impiegato presti la sua opera contemporaneamente in più aziende, il trattamento economico di cui sopra dovrà applicarsi con criterio di proporzionalità.

Art. 5.

DECORRENZA

Il presente contratto avrà decorrenza dal 1° giugno 1960.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 372.

Norme sul trattamento economico e normativo del personale dipendente dalle imprese del legno e del sughero delle provincie di Forlì e Milano, da quelle mobiliere, dell'arredamento e falegnameria in genere della provincia di Pesaro.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contrato collettivo nazionale 19 giugno 1959, per le industrie dei prodotti del legno e del sughero;

Visto, per la provincia di Forlì, il contratto collettivo integrativo 9 marzo 1960, stipulato tra l'Associazione degli Industriali di Forlì, l'Associazione degli Industriali di Rimini e Circondario e la Camera Confederale del Lavoro di Forlì, la Camera Confederale del Lavoro di Rimini, l'Unione Sindacale Provinciale C.I. S.L. -, la Camera Sindacale Provinciale U.I.L. Sindacato Provinciale Lavoratori del Legno;

Visto, per la provincia di Milano, il contratto collettivo integrativo 4 dicembre 1959, stipulato tra il Sindacato Interprovinciale del Legno e del Sughero dell'Associazione Industriale Lombarda, il Sindacato degli Industriali del Legno dell'Associazione degli Industriali di Monza e della Brianza, il Gruppo degli Industriali del Legno dell'Associazione Legnanese della Industria, il Gruppo Industriali Lodigiani e il Sindacato Legno Artistiche e Varie Camera Confederale del Lavoro -, il Sindacato Legno Artistiche e Varie Unione Sindacale Provinciale -, il Sindacato Artistiche e Varie U.I.L.; e, in data 10 dicembre 1959, tra le suddette Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro e il Sindacato Provinciale del Legno e del Sughero Unione Provinciale C.I.S.N.A.L. ;

Visto, per la provincia di Pesaro, l'accordo collettivo integrativo 30 ottobre 1958, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Industriali e la Camera Confederale del Lavoro C.G.I.L. -, la Camera Sindacale Provinciale U.I.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. ; al quale ha aderito l'Unione Provinciale Sindacati Nazionali Lavoratori C.I.S.N.A.L. ;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 33 della provincia di Forlì, in data 31 luglio 1961, n. 39 della provincia di Milano, in data 17 luglio 1961, n. 4 della provincia di Pesaro, in data 25 febbraio 1961, dei contratti e dell'accordo sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

per la provincia di Forlì, il contratto collettivo integrativo 9 marzo 1960, relativo agli operai dipendenti dalle aziende addette alla fabbricazione dei prodotti del legno e del sughero;

per la provincia di Milano, il contratto collettivo integrativo 4 dicembre 1959, relativo agli operai dipendenti dalle aziende addette alla fabbricazione dei prodotti del legno e del sughero;

per la provincia di Pesaro, l'accordo collettivo integrativo 30 ottobre 1958, relativo agli operai dipendenti dalle aziende mobiliere, dell'arredamento e falegnameria in genere;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e dello accordo anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese dei prodotti del legno e del sughero delle provincie di Forlì e Milano, e delle Imprese mobiliere, dell'arredamento e falegnameria in genere della provincia di Pesaro.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 16 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 147, *foglio n.* 19. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 9 MARZO 1960 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ADDETTE ALLA FABBRICAZIONE DEI PRODOTTI DEL LEGNO E DEL SUGHERO DELLA PROVINCIA DI FORLI'

Addì, 9 marzo 1960, in Forlì, nella sede dell'Associazione degli Industriali

tra

l'Associazione degli Industriali di Forli', rappresentata dal suo Direttore dott. *Gastone Carini;*

l'Associazione degli Industriali di Rimini e Circondario, rappresentata dal suo Direttore sig. *Giuseppe Martelli;*

e

la Camera Confederale del Lavoro di Forli', rappresentata dal Segretario sig. *Alberti Alberto,* assistito dal sig. *Magnani Marino;*

la Camera Confederale del Lavoro di Rimini, rappresentata dal Segretario sig. *Arcangeli Alfredo;*

la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori Unione Sindacale Provinciale di Forli', rappresentata dal suo Segretario sig. *Giuseppe Fagnoni;*

la Camera Sindacale di Forli' e Provincia aderente alla U.I.L. Sindacato Provinciale lavoratori del legno (U.I.L.-legno), rappresentata dal sig. *Romolo Panzavolta;*

viene stipulato il presente Contratto integrativo al Contratto collettivo nazionale di categoria da valere per tutto il territorio della Provincia di Forlì per gli operai dipendenti dalle aziende industriali dei prodotti del legno e del sughero.

Art. 1.

LAVORI NOCIVI E PERICOLOSI

(Vedi art. 26 del Contratto nazionale)

In applicazione all'art. 26 del Contratto nazionale si stabilisce:

1) *lavori disagiati*: lavori che vengono normalmente eseguiti:

a) sottotettoie senza muri e quindi esposti alle intemperie;

b) in locali a temperatura artificialmente elevata adibiti ad uso di forno, essiccatoio ecc. o particolarmente polverosi in misura costante ed anormale.

2) *lavori nocivi*:

a) verniciatura alla nitrocellulosa a spruzzo;

b) fabbricazione di compensati per quanto concerne l'incollaggio con colle sintetiche nocive.

3) *lavori pericolosi*:

a) lavori che si svolgono ad altezza superiore ai mt. 5 (cinque) su scale porta o scale mobili o ponti sospesi, dalla loro base di appoggio;

b) accatastamento di legname per la parte superiore ai mt 5 (cinque) da terra o dal pavimento o dal ripiano, ecc.

Ai lavoratori addetti ai lavori sopraindicati, limitatamente alla durata e alle misure dei lavori stessi, viene riconosciuta una maggiorazione dell'8% (otto per cento) sul minimo tabellare. Detta maggiorazione viene corrisposta limitatamente alle ore di effettiva prestazione e non è cumulabile (nel senso che una lavorazione nella quale si riscontrino tutte le caratteristiche oppure alcune di esse dà luogo una sola volta alla maggiorazione).

Naturalmente nessuna maggiorazione verrà corrisposta allorchè l'azienda faccia uso degli appositi mezzi protettivi (guanti, maschere, occhiali, aspirapolvere, cinture di sicurezza, ventilatori, ecc.).

Detta maggiorazione non è computabile ad alcun effetto contrattuale.

Art. 2.

MENSE AZIENDALI

(Vedi art. 31 del Contratto nazionale)

In riferimento all'art. 31 del Contratto nazionale si stabilisce che le Aziende, prive di organizzazione di mensa, corrisponderanno, in luogo della stessa, una indennità di L. 60 (sessanta) giornaliere: detta indennità sostitutiva non è computabile ad alcun effetto contrattuale (ad eccezione degli istituti di cui all'Accordo Interconfederale di Roma del 20 aprile 1956 · indennità sostitutiva del preavviso, indennità di anzianità, ferie, festività e gratifica natalizia) e verrà corrisposta, per ogni giornata di effettivo servizio prestato,

semprechè nella giornata vi siano state almeno quattro ore retribuite di lavoro.

Le condizioni aziendali più favorevoli verranno mantenute.

Art 3.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

(Vedi art. 35 del Contratto nazionale)

In riferimento al sesto comma dell'art. 35 del Contratto nazionale si stabilisce che, qualora l'operaio lavorasse con utensili di sua proprietà l'Azienda dovrà corrispondergli una indennità di consumo ferri pari allo 1,25% (uno virgola venticinque per cento) della retribuzione oraria globale di fatto per ogni ora di effettivo lavoro svolto.

Detta indennità non è computabile ad alcun effetto contrattuale.

Art. 4.

DECORRENZA E DURATA

(Vedi art. 54 del Contratto nazionale)

Il presente Contratto decorre dal 21 marzo 1960 ed ha la stessa durata del citato Contratto collettivo nazionale (con le stesse modalità da questo previste) e ne segue integralmente le sorti.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 4 DICEMBRE 1959 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ADDETTE ALLA FABBRICAZIONE DEI PRODOTTI DEL LEGNO E DEL SUGHERO DELLA PROVINCIA DI MILANO

Milano, addì 4 dicembre 1959

tra

il SINDACATO INTERPROVINCIALE FRA GLI INDUSTRIALI DEL LEGNO E DEL SUGHERO dell'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA, rappresentato dal suo Presidente dottor *Davide Colombo,* assistito dai signori: avv. *Alfonso Santelia,* comm. prof. *Giovanni Sichirollo,* cav. *Mario Gianninone,* avv. *Michele Brusasca,* ing. *Pier Lorenzo Confalonieri,* rag. *Eugenio Monti,* avv. *Piero Rossi,* dott. *Achille Rossi;*

il SINDACATO DEGLI INDUSTRIALI DEL LEGNO DELL'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DI MONZA E DELLA BRIANZA, rappresentato dal suo Presidente comm. *Vittorio Villa,* assistito dai signori: cav. dott. *Paolo Strada, Carlo Scaltrini, Egidio Cozzi, Alberto Marenzi, Francesco Citterio, Abele Vitta,* ing. *Vittorio Sacerdoti,* dottor *Mario Iori;*

il GRUPPO DEGLI INDUSTRIALI DEL LEGNO DELL'ASSOCIAZIONE LEGNANESE DELL'INDUSTRIA, rappresentato dal suo Presidente rag. *Uberto Vallerini,* assistito dal dottor *Manlio Bucci;*

il GRUPPO INDUSTRIALI LODIGIANI, rappresentato dal rag. *Egidio Paleari,* assistito dal sig. *Giovanni Serviati;*

e

il SINDACATO LEGNO ARTISTICHE E VARIE DELLA CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO DI MILANO, rappresentato dal suo Segretario Responsabile sig. *Edoardo Franzi,* assistito dai Segretari *Bontempi Giacomo, Lucini Franco* e dai signori: *Edoardo Parigi, Salvioni Cesare, Adolfo Spinelli, Angelo Frassei, Cesare Maino;*

il SINDACATO LEGNO ARTISTICHE E VARIE DELL'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE DI MILANO, rappresentato dal Segretario della F.I.L.C.A. Provinciale sig. *Giuseppe Buelli,* dal Segretario del Sindacato Legno *Pietro Arosio,* assistiti dai signori: *Costantino Salomone* e *Giulio Corneo;*

il SINDACATO LEGNO ARTISTICHE E VARIE DELL'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentato dal suo Segretario sig. *Antonio Dinuzzo* e dal sig. *Luigi Salvi.*

Milano, addì 10 dicembre 1959

tra

il SINDACATO INTERPROVINCIALE FRA GLI INDUSTRIALI DEL LEGNO E DEL SUGHERO dell'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA, rappresentato dal suo Presidente dottor *Davide Colombo,* assistito dai signori: avv. *Alfonso Santelia,* comm. prof. *Giovanni Sichirollo,* cav. *Mario Gianninone,* avv. *Michele Brusasca,* ing. *Pier Lorenzo Confalonieri,* rag. *Eugenio Monti,* avv. *Piero Rossi,* dott. *Achille Rossi;*

il SINDACATO DEGLI INDUSTRIALI DEL LEGNO DELL'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DI MONZA E DELLA BRIANZA, rappresentato dal suo Presidente comm. *Vittorio Villa,* assistito dai signori: cav. dott. *Paolo Strada, Carlo Scaltrini, Egidio Cozzi, Alberto Marenzi, Francesco Citterio, Abele Vitta,* ing. *Vittorio Sacerdoti,* dottor *Mario Iori;*

il GRUPPO DEGLI INDUSTRIALI DEL LEGNO DELL'ASSOCIAZIONE LEGNANESE DELL'INDUSTRIA, rappresentato dal suo Presidente rag. *Uberto Vallerini,* assistito dal dottor *Manlio Bucci;*

il GRUPPO INDUSTRIALI LODIGIANI, rappresentato dal rag. *Egidio Paleari,* assistito dal sig. *Giovanni Serviati;*

e

il SINDACATO PROVINCIALE DEL LEGNO E DEL SUGHERO DELL'UNIONE PROVINCIALE DELLA C.I.S.N.A.L., rappresentato dal Segretario generale comm. *Bruno Scheggi* e dal sig. *Mario Baldi;*

è stato stipulato il seguente Contratto integrativo al Contratto collettivo nazionale di lavoro 19 giugno 1959 da valere per gli operai addetti alle industrie del legno e del sughero della provincia di Milano.

Art. 1.

MENSE AZIENDALI

Ferme restando le condizioni più favorevoli già in atto aziendalmente, al personale dipendente verrà corrisposta una indennità sostitutiva della mensa di L. 56 per ogni giorno di effettivo lavoro.

Ai lavoratori che trovandosi in trasferta o che per altre circostanze, già beneficiano del rimborso delle spese di vitto, non compete l'indennità di mensa.

Art. 2.

TRASFERTE

L'indennità sostitutiva prevista nel punto 2° del 1° comma dell'art. 24 del Contratto collettivo nazionale di lavoro resta così determinata:

L. 500 per il pasto meridiano;

L. 650 per il pasto serale;

L. 1.100 per il pernottamento.

Chiarimenti a verbale

Quando l'orario di lavoro stabilito dalla Ditta si protrae oltre le ore 19, l'operaio avrà diritto alla indennità prevista per il pasto serale.

Nei casi in cui la trasferta avvenga in località nelle quali, per particolari contingenze (fiere, mostre, manifestazioni, ecc.) si determinino aumenti nel costo del soggiorno, la Ditta su documentata richiesta dell'operaio integrerà il trattamento di cui sopra.

Art. 3.

INDENNITÀ CONSUMO FERRI

Per quanto previsto nel penultimo comma dell'articolo 35 del Contratto collettivo nazionale di lavoro 19 giugno 1959, si stabilisce che l'indennità dovuta a titolo di consumo attrezzi agli operai che lavorano con un completo corredo di utensili di loro proprietà, resta fissata come segue:

intagliatori L. 40 per ogni giornata di effettivo lavoro;

tappezzieri L. 15 per ogni giornata di effettivo lavoro.

Detta indennità, che viene liquidata alla scadenza di ciascun periodo di paga, non compete, naturalmente, giusta quanto indicato nell'ultimo comma dell'articolo sopra accennato, nel caso in cui l'azienda sostituisca con propri utensili quelli divenuti inservibili di proprietà dell'operaio.

Art. 4.

LAVORI NOCIVI E PERICOLOSI

Agli effetti del presente articolo sono considerati pericolosi i lavori eseguiti su scale aeree o su ponti mobili nonchè la posa in opera degli infissi che si svolge ad una altezza non inferiore ai 5 metri da terra o dal pavimento.

Sono considerati nocivi i lavori di verniciatura alla nitro-cellulosa a spruzzo, di produzione di farine di legno, di produzione di agglomerati con catrame, di trattazione del legno a base di sostanze tossiche, e semprechè, malgrado i mezzi di protezione adottati dalla Ditta, possano derivare ai lavoratori intossicazioni o lesioni pregiudizievoli.

Ai lavoratori comandati a svolgere siffatti lavori e limitatamente alle ore di effettiva prestazione nei lavori medesimi, verrà corrisposta una indennità speciale del 10% sul minimo di paga conglobata, con facoltà alle aziende di assorbire fino a concorrenza, quanto eventualmente già concesso allo stesso titolo.

Agli operai costretti a lavorare in locali a temperatura superiore ai 40 gradi, e nei tre mesi estivi a temperatura superiore ai 50 gradi, sarà corrisposta l'indennità speciale di cui al comma precedente.

In caso di controversia sulla nocività delle lavorazioni di cui sopra o di utilizzo di nuovi materiali nocivi, sarà esperita la normale procedura per le vertenze sindacali con la partecipazione di una speciale commissione paritetica composta di tecnici e sanitari nominati dalle parti.

Art. 5.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli operai, che per ragioni di lavoro sono trasferiti fuori della provincia di Milano e destinati in zona malarica, compete, per tutto il tempo di permanenza in detta zona, una speciale indennità nella misura del 10% sulla retribuzione conglobata.

La stessa indennità verrà corrisposta agli operai trasferiti in zona di alta montagna ad altezza non inferiore ai 1500 metri e limitatamente al tempo in cui l'operaio permane nella zona stessa.

Art. 7.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto avrà decorrenza dal 7 dicembre 1959 ed avrà la stessa validità del Contratto nazionale di cui è parte integrante.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 30 OTTOBRE 1958 PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLE AZIENDE MOBILIERE DELL'ARREDAMENTO E FALEGNAMERIA IN GENERE DELLA PROVINCIA DI PESARO

Addì 30 ottobre 1958, in Pesaro, presso la Sede della Associazione Industriali

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI, rappresentata dal Presidente comm. dott. ing. *Francesco Badioli* e dal Presidente della Sezione Legno sig. *Primo Cardinali*, con l'assistenza del Segretario dell'Associazione avv. *Carlo Gaudenzi*

e

la C.G.I.L. CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO DI PESARO, rappresentata dal sig. *Nino Gabbani*, con la F.I.L.E.A., SINDACATO PROVINCIALE, rappresentato dal signor *Nello Cardinali*;

la C.I.S.L. UNIONE SINDACALE PROVINCIALE, rappresentata dal sig. *Candieracci Domenico*, con la F.I.L.C.A. SINDACATO PROVINCIALE, rappresentato dal signor *Agostino Corsini*;

la U.I.L. CAMERA SINDACALE PROVINCIALE, rappresentata dal Segretario sig. *Giuseppe Taras*, con la F.E.N.E.A.L. SINDACATO PROVINCIALE, rappresentato dal signor *Giampaolo Pierattoni*;

è stato stipulato il seguente accordo integrativo provinciale al contratto nazionale 24 luglio 1956, da valere per le aziende mobiliere, dell'arredamento e falegnameria in genere.

Art. 1.

QUALIFICHE OPERAI

Restano ferme le declaratorie di cui all'art. 7 del contratto nazionale.

Art. 2.

LAVORI NOCIVI E PERICOLOSI

(Art. 26 del Contratto nazionale)

Agli effetti del presente articolo sono considerati pericolosi i lavori eseguiti su scale aeree o su ponti mobili nonchè la posa in opera degli infissi che si svolge ad una altezza non inferiore ai 5 metri da terra o dal pavimento.

Sono considerati nocivi i lavori di verniciatura alla nitro-cellulosa a spruzzo, di produzione di farine di legno, di produzione di agglomerati di sughero con catrame, di trattazione del legno a base di sostanze tossiche, e semprechè, malgrado i mezzi di protezione adottati dalla Ditta, possano derivare ai lavoratori intossicazioni o lesioni pregiudizievoli.

Ai lavoratori comandati a svolgere siffatti lavori, e limitatamente alle ore di effettiva prestazione nei lavori medesimi, verrà corrisposta una indennità pari al 10% (dieci per cento) del minimo tabellare, con facoltà alle Aziende di assorbire fino a concorrenza quanto eventualmente già concesso allo stesso titolo.

Agli operai costretti a lavorare in locali a temperatura superiore ai 40 gradi e, nei tre mesi estivi, a temperatura superiore ai 50 gradi, sarà corrisposta l'indennità di cui al comma precedente.

In caso di controversia sulla nocività delle lavorazioni di cui sopra, sarà esperita la normale procedura per le vertenze sindacali con la partecipazione di una speciale commissione paritetica composta di tecnici e sanitari nominati dalle parti.

Art. 3.

MENSE AZIENDALI

(Art. 31 del Contratto nazionale)

In relazione all'art. 31 del Contratto nazionale le Aziende prive di organizzazione di mensa corrisponderanno una indennità sostitutiva di L. 40 per ogni giorno di effettivo lavoro, con le norme di cui all'accordo interconfederale di Roma del 20 aprile 1956.

Art. 4.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

(Art. 35 del Contratto nazionale)

L'Azienda è tenuta a fornire al laveratore gli utensili e gli attrezzi necessari.

Qualora peraltro l'operaio lavori con attrezzi di sua proprietà, gli verrà corrisposto un compenso da convenirsi tra le parti interessate.

Art. 5.

Il presente accordo ha decorrenza dal periodo di paga in corso alla data odierna presso ciascuna azienda, ed avrà la stessa validità del contratto nazionale, di cui è parte integrante.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*

SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 373.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese esercenti cave di pietra, sabbia, ghiaia e pietrisco della provincia di Imperia.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 11 luglio 1959, per gli operai dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei;

Visto, per la provincia di Imperia:

— il contratto collettivo 30 marzo 1954, e relativa tabella, per gli operai dipendenti dalle imprese esercenti cave di pietra, sabbia, ghiaia e pietrisco, stipulato tra il Gruppo Industriali della Pietra ed Affini ed il Sindacato Provinciale F.I.L.L.E.A. -, la Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. ;

— l'accordo collettivo 15 marzo 1956, e relativa tabella, per l'aggiornamento del predetto contratto 30 marzo 1954, stipulato tra il Gruppo Industriali della Pietra ed Affini ed il Sindacato Provinciale F.I.L.L.E.A. -, l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. -;

— l'accordo collettivo 1 marzo 1958, e relativa tabella, per il successivo aggiornamento del predetto contratto 30 marzo 1954, stipulato tra il Gruppo Industriali della Pietra ed Affini ed il Sindacato Provinciale F.I.L.L.E.A. -, la Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni ed Affini C.I.S.L. ;

— l'accordo collettivo 1 ottobre 1959, e relativa tabella, per il successivo aggiornamento del predetto contratto 30 marzo 1954, stipulato tra le medesime parti di cui al citato accordo 1 marzo 1958;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 5 della provincia di Imperia, in data 13 settembre 1960, del contratto e degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per la provincia di Imperia:

— il contratto collettivo 30 marzo 1954, relativo agli operai dipendenti dalle imprese esercenti cave di pietra, sabbia, ghiaia e pietrisco;

— gli accordi collettivi 15 marzo 1956, 1 marzo 1958 e 1 ottobre 1959, per i successivi aggiornamenti del predetto contratto 30 marzo 1954;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalle imprese esercenti cave di pietra, sabbia, ghiaia e pietrisco della provincia di Imperia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 18 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 147, *foglio n.* 50. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 30 MARZO 1954 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE IMPRESE ESERCENTI CAVE DI PIETRA, SABBIA, GHIAIA E PIETRISCO DELLA PROVINCIA DI IMPERIA

L'anno 1954 addì 30 del mese di marzo in Imperia

tra

il GRUPPO INDUSTRIALI DELLA PIETRA ED AFFINI, rappresentato dal suo Capo gruppo ing. *Vincenzo Acquarone,* assistito dai sigg. *Michele Silvestri* e *Giovanni Ramonino* da una parte;

e

il SINDACATO PROVINCIALE F.I.L.L.E.A. in persona del suo Segretario sig. *Francesco Garuti;*

la UNIONE SINDACALE PROVINCIALE della C.I.S.L. in persona del suo Segretario sig. *Antonio Corbella* assistito dal sig. *Ezio Gavino,* dall'altra parte,

constatato che l'industria delle cave di pietra, sabbia, ghiaia e pietrisco presenta aspetti locali del tutto particolari di carattere tecnico produttivo ed economico sia per la promiscuità con la quale l'esercizio delle cave e l'attività edilizia vengono effettuate, e sia per lo scambio di mano d'opera che normalmente avviene fra il settore edile e quello delle cave,

preso atto del comune desiderio dei datori di lavoro e dei lavoratori di un trattamento per questi ultimi sostanzialmente uguale a quello di cui usufruiscono i lavoratori addetti all'industria edilizia,

riconosciuto che per le ragioni sopraesposte la uniformazione della regolamentazione del rapporto di lavoro nell'industria delle cave e quella vigente nel settore edili, risponde a ragioni di equità, di giustizia e di praticità,

viene stipulato il seguente contratto collettivo provinciale di lavoro, in sostituzione di quello stipulato il 21 aprile 1949, da valere per le aziende esercenti l'industria delle cave di pietra, ghiaia, sabbia e pietrisco nella provincia di Imperia.

Art. 1.

ASSUNZIONE

Gli operai dovranno essere regolarmente assunti, tramite gli uffici di collocamento, secondo le norme di legge.

Art. 2.

DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione l'operaio deve presentare:

1) la carta d'identità o altri documenti equivalenti;

2) il libretto di lavoro;

3) documenti eventuali relativi ai versamenti effettuati a favore dell'operaio per ferie, gratifica natalizia, festività, ecc.;

4) tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie;

5) libretto dell'assistenza malattie;

6) lo stato di famiglia per gli operai capi famiglia, agli effetti degli assegni familiari;

7) altri documenti richiesti da eventuali successive disposizioni contrattuali o di legge.

E' in facoltà della ditta di richiedere il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

La ditta dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio dovrà dichiarare alla direzione la sua residenza e gli eventuali cambiamenti.

Per i documenti per i quali la legge od il contratto prevedano determinati adempimenti da parte del datore di lavoro, questi provvederà agli adempimenti stessi.

Per gli eventuali documenti relativi ai versamenti a favore dell'operaio per ferie, gratifica natalizia, festività ecc., nel caso in cui l'operaio ne sia sprovvisto, il datore di lavoro provvederà a far munire l'operaio dei documenti di cui trattasi.

Cessato il rapporto di lavoro, la ditta deve restituire all'operaio, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti di sua spettanza.

Per quanto riguarda il libretto di lavoro si fa riferimento alle disposizioni contenute nella legge 10 gennaio 1935, n. 112.

Art. 3.

VISITA MEDICA

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia della ditta.

Per i mutilati e gli invalidi di guerra restano ferme le disposizioni di legge in vigore.

Art. 4.

VISITA D'INVENTARIO

Nessun operaio potrà rifiutarsi a qualsiasi controllo di inventario degli oggetti affidatigli e neppure a visite personali all'uscita dal cantiere.

Art. 5.

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Operai specializzati.

Per operai specializzati si intendono i minatori fochini, gruisti, escavatoristi.

Operai qualificati.

Per operai qualificati si intendono gli armatori e imboscatori, scalpellini, minatori, sgaggiatori, meccanici comuni, fabbri.

Operai comuni e manovali specializzati.

Per operai comuni o manovali specializzati si intendono gli addetti al funzionamento di macchinario e manutenzione ordinaria del macchinario stesso, spaccapietre, aiutanti minori, imbragatori e coloro che compiono lavori per i quali occorre una capacità professionale di categoria.

Manovali.

Per manovali si intendono i badilanti, addetti a trasporti con carriola e decauville e coloro che compiono lavori per i quali non occorre nessuna capacità professionale di categoria.

Addetti a lavori discontinui.

Per addetti a lavori discontinui si intendono gli autisti e gli altri previsti dalle leggi vigenti.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro di ogni operaio si intende effettuata con un periodo di prova, non superiore ai sei giorni di lavoro, durante il quale è ammesso, da ambo le parti, il diritto alla rescissione del rapporto di lavoro senza preavviso nè diritto ad indennità.

Saranno esenti da tale periodo di prova gli operai che abbiano già prestato servizio presso la stessa ditta e con le stesse mansioni, semprechè il precedente rapporto di lavoro non sia stato risolto da oltre 5 anni.

Ove l'operaio, in base all'esito della prova, venga confermato, la ditta, all'atto della conferma, determinerà la paga da corrispondersi dal primo giorno della assunzione; paga che non potrà mai essere inferiore a quella stabilita per la qualifica per la quale l'operaio è stato assunto.

L'operaio, che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni propostegli, lascerà senz'altro la cava e gli verranno pagate le ore di lavoro compiute in base alla retribuzione globale fissata contrattualmente per la qualifica per la quale è stato assunto.

Il periodo di prova sarà utilmente considerato agli effetti del computo della anzianità dell'operaio confermato.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative, fermo restando l'orario normale di 10 ore giornaliere e di 60 settimanali per gli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia.

Per il recupero delle ore comunque non lavorate è consentito il prolungamento dell'orario fino alle 9 ore giornaliere senza corresponsione di maggiorazioni.

Art. 8.

MINIMI DI PAGA

I minimi di paga sono indicati nella allegata tabella.

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Agli effetti dell'applicazione delle percentuali di aumento di cui appresso, viene considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui all'art. 8.

Per ore notturne si considerano quelle compiute dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

Le percentuali di aumento per lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno	25 %
2) lavoro festivo	37 %
3) lavoro festivo straordinario	50 %
4) lavoro notturno non compreso in turni periodici	25 %
5) lavoro notturno compreso in turni periodici	7 %
6) lavoro notturno a carattere continuativo di operai che compiono lavori di costruzione o di riparazione che possono eseguirsi esclusivamente di notte	15 %
7) lavoro notturno straordinario	40 %
8) lavoro festivo notturno escluso quello compreso in turni periodici	50 %
9) lavoro festivo notturno straordinario	70 %
10) lavoro domenicale con riposo compensativo esclusi i turnisti	6 %

Le percentuali suddette, da valere obbligatoriamente in tutto il territorio nazionale, vengono calcolate per gli operai che lavorano ad economia sulla retribuzione globale (paga base di fatto contingenza, rivalutazione e terzo elemento, ove esista).

Per i cottimisti sarà tenuto conto anche dei minimo contrattuale di cottimo.

Le percentuali corrispondenti alle voci n. 1, 7, 9, saranno applicate anche in casi di lavoro in turni regolari avvicendati.

Art. 10.

LAVORI SPECIALI E IN CONDIZIONI DI PARTICOLARE DISAGIO

Agli sgaggiatori lavoranti in ponti mobili o in sospensione (bilancini o denominazioni analoghe) ed ai lavoratori che lavorano nelle stesse condizioni, verrà corrisposta una maggiorazione del 10 % (dieci per cento) da calcolarsi sulla paga base, indennità di contingenza e rivalutazione.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica e non potrà avere una durata inferiore a 24 ore consecutive, salvo le eccezioni previste dalla legge, in quanto siano applicabili alle ditte ed agli operai regolati dal presente contratto.

Nei casi in cui, in relazione a quanto previsto dalla legge sul riposo domenicale, gli operai siano chiamati al lavoro in giorno di domenica, essi godranno del prescritto riposo in altro giorno della settimana, che dovrà essere prefissato e si chiamerà riposo compensativo. Qualora peraltro l'operaio non sia stato preavvisato almeno 24 ore prima dall'inizio del lavoro domenicale, al medesimo dovrà corrispondersi la maggiorazione del lavoro festivo.

Nel caso di spostamento della normale giornata di riposo compensativo prefissata, all'operaio non preavvertito almeno 24 ore prima, sarà dovuta, in caso di prestazione di lavoro, la maggiorazione per lavoro festivo.

Art. 12.

SOSPENSIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi le due settimane, l'operaio ha facoltà di richiedere il suo licenziamento con diritto alla corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, della indennità di licenziamento e degli altri eventuali diritti maturati.

Art. 13.

INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzione di breve durata a causa di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste nel loro complesso non superino i trenta minuti nella giornata.

In caso di interruzione del lavoro che superi nel suo complesso i trenta minuti nella giornata, qualora la direzione trattenga l'operaio nella cava, l'operaio stesso avrà diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

Art. 14.

RIDUZIONE DI LAVORO E TURNI

In caso di riduzione di lavoro, la ditta procederà, compatibilmente con le esigenze tecniche, alla riduzione dell'orario di lavoro e alla formazione di turni, prima di ridurre il personale.

Art. 15.

LAVORI FUORI ZONA

All'operaio in servizio, comandato a prestare temporaneamente la propria opera in luogo diverso da quello ove la presta normalmente, verrà corrisposto il rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto.

L'operaio in servizio che fosse comandato a prestare la propria opera in un luogo situato oltre 2 chilometri dai confini territoriali del Comune per il quale è stato assunto, avrà diritto a percepire una indennità da stabilirsi dalle Organizzazioni territoriali sulla retribuzione oraria globale (per gli operai che lavorano ad economia: paga base di fatto, contingenza, e terzo elemento ove esista: per i cottimisti: sarà tenuto conto anche del minimo contrattuale di cottimo), oltre al rimborso delle spese di viaggio. L'indennità non è dovuta in caso che il lavoro si svolga nel Comune di residenza dell'operaio o quando questi, per effetto di trasferimento, sia favorito da un avvicinamento alla sua residenza o dimora abituale che comporti per lui un effettivo vantaggio.

L'operaio che percepisce l'indennità di cui sopra ha l'obbligo di trovarsi sul posto di lavoro per l'ora stabilita per l'inizio del lavoro.

In caso di pernottamento in luogo, la ditta dovrà provvedere all'alloggio ed al vitto nonchè al rimborso delle spese di viaggio, e l'operaio non avrà diritto alla indennità sopra menzionata.

Art. 16.

CESSIONE, TRAPASSO E TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo della ditta non risolvono di per sè il rapporto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

In caso di fallimento o di cessazione della ditta, seguiti dal licenziamento dell'operaio, questo avrà diritto all'indennità di licenziamento ed a quanto altro gli compete in base al presente contratto.

Art. 17

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

In caso di richiamo alle armi l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto senza interruzione di anzianità.

L'operaio chiamato alle armi per obblighi di leva avrà del pari diritto alla conservazione del posto. Qualora, all'atto della chiamata alle armi, egli abbia maturato una anzianità presso la stessa ditta di almeno un anno, il tempo trascorso alle armi sarà computato agli effetti della indennità di licenziamento.

Art. 18

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato in materia.

Peraltro, l'operaio, non in prova, ha diritto in occasione del matrimonio, ad un periodo di congedo retribuito della durata di 10 giorni consecutivi (settantadue ore).

L'operaio che abbia maturato presso la stessa ditta una anzianità ininterrotta di servizio di almeno 12 mesi compiuti, avrà diritto invece ad un periodo di congedo retribuito di giorni dodici consecutivi (ottantotto ore).

Le norme di cui sopra si considerano senz'altro integrate o sostituite da eventuali future norme interconfederali o legislative.

La ditta anticiperà la somma corrispondente alle giornate di congedo ed avrà diritto di trattenere quanto l'Istituto della Previdenza Sociale è tenuto a corrispondere all'operaio per lo stesso titolo.

Art. 19.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia o di infortunio, l'operaio non in prova, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza interruzione di anzianità. Trascorso tale periodo, ove la ditta licenzi lo operaio o la malattia o l'infermità conseguente allo infortunio, debitamente accertata, non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio avrà diritto allo stesso trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Uguale trattamento spetterà all'operaio che cada ammalato in periodo di preavviso e sino alla scadenza del preavviso stesso.

Per il caso invece di infortunio verificatosi in periodo di preavviso vale la norma di carattere generale di cui al primo comma.

Per il trattamento economico dovuto in caso di malattia o infortunio dagli Istituti assicuratori, si fa riferimento alle norme generali riguardanti la assistenza di malattia e di infortunio agli operai della industria.

Durante l'assenza dal lavoro per malattia o infortunio, la ditta è tenuta a corrispondere all'operaio la percentuale per ferie, gratifica natalizia e festività nella misura e con le modalità indicate nell'art. 24 del presente contratto.

Art. 20.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate entro il primo giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

Ogni assenza ingiustificata sarà punita con una multa non superiore al 10 % della retribuzione globale che l'operaio avrebbe percepito lavorando durante l'assenza.

In caso di recidiva la ditta potrà procedere alla applicazione della sospensione prevista dall'art. 34.

In caso di malattia, l'operaio dovrà, entro 48 ore dall'inizio dell'infermità, salvo giustificato motivo di impedimento, avvertire la ditta, la quale ha facoltà di controllo mediante visita da parte di un medico di sua fiducia.

In caso d'infortunio l'operaio dovrà darne immediatamente avviso alla ditta.

Potrà essere licenziato senza preavviso, nè eventuale indennità, l'operaio che sia rimasto assente ingiustificato per tre giorni di seguito o per tre volte, nel periodo di un anno, nel giorno successivo al festivo.

Art. 21.

FERIE

Gli operai che abbiano presso la ditta un anno di anzianità consecutiva hanno diritto annualmente al godimento di dodici giornate e mezzo di ferie pari a 100 ore.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non ha maturato il diritto alle ferie, spetterà il godimento delle ferie frazionate in ragione di un dodicesimo del periodo feriale annuale sopra indicato, per ogni mese intero di anzianità maturata presso la ditta.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Per il pagamento delle ferie valgono le norme di cui all'art. 24.

La percentuale di cui all'art. 24 dovrà essere computata anche durante l'assenza dal lavoro per il godimento delle ferie, in ragione di 8 ore al giorno.

Art. 22.

GRATIFICA NATALIZIA

Per la gratifica natalizia vigono le norme degli accordi interconfederali. Per il trattamento economico e le modalità di attuazione valgono le disposizioni di cui all'art. 24.

Art. 23.

FESTIVITÀ

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

2 giugno Festività nazionale;
tutte le domeniche;
i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;
1° gennaio Capo d'anno;
6 gennaio Epifania;
19 marzo S. Giuseppe;
lunedì successivo alla Pasqua;
Ascensione;
Corpus Domini;
25 aprile Anniversario della Liberazione;
1° maggio Festa del lavoro;
29 giugno SS. Pietro e Paolo;
15 agosto Assunzione;
1° novembre Ognissanti;
4 novembre Unità nazionale;
8 dicembre Immacolata Concezione;

25 dicembre Natale;
26 dicembre S. Stefano;
ricorrenza del Santo Patrono del luogo ove ha sede la ditta.

Il trattamento economico dovuto a norma di legge e di contratti per la festività nazionale e per i giorni festivi, escluse le domeniche e i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale, quando non vi sia prestazione di lavoro, è assolto con la percentuale di cui all'art. 24.

In caso di lavoro nel giorno della festività nazionale, all'operaio spetterà, oltre al trattamento di cui sopra, la retribuzione globale per le ore effettivamente lavorate, con la maggiorazione per lavoro festivo prevista dall'art. 9 del presente contratto. Analogo trattamento sarà dovuto per le giornate festive del 25 Aprile, 1° Maggio e 4 Novembre.

In caso di prestazione di lavoro negli altri giorni festivi sopra indicati, escluse le domeniche e i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale, all'operaio spetterà oltre al trattamento corrisposto in relazione al comma 2° del presente articolo la retribuzione globale senza alcuna maggiorazione per il lavoro festivo.

Per le domeniche e per i giorni festivi di cui sopra cadenti in giorno di domenica e per il giorno di lavoro compensativo non domenicale, ove l'operaio presti la propria opera, salvo quanto è previsto dall'art. 12 relativo al riposo settimanale, gli verrà corrisposta la retribuzione per le ore lavorate con la maggiorazione del festivo di cui all'art. 9.

Art. 24.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER FERIE, GRATIFICA NATALIZIA E FESTIVITÀ E MODALITÀ DI ATTUAZIONE

Il trattamento economico spettante agli operai per ferie (art. 21), gratifica natalizia (art. 22) e festività nazionali e infrasettimanali (art. 23) è assolto dalla ditta con la corresponsione di una percentuale complessiva del 21 % (ventuno per cento) sulla retribuzione globale di fatto (paga base di fatto, indennità di contingenza, rivalutazione) per le ore di lavoro normale effettivamente prestato.

Per i cottimisti il computo verrà effettuato anche sull'utile di cottimo; così pure la percentuale sarà computata anche sui premi di produzione o cottimi impropri.

La percentuale di cui al presente articolo non va computata su:

— la « indennità speciale » di cui all'art. 43;

— la indennità per logorio indumenti e mezzi personali di trasporto;

— la retribuzione e relativa maggiorazione per lavoro straordinario, sia esso diurno, notturno o festivo;

— le maggiorazioni sulla retribuzione per lavoro normale notturno e festivo;

— i compensi per i lavori speciali disagiati;

— le indennità per lavori in alta montagna o in zone malariche;

— l'indennità per lavori fuori zona;

— l'indennità di caropane e sostitutiva di mensa;

— i premi ed emolumenti similari.

La percentuale spetterà all'operaio anche durante le assenze dal lavoro; per malattia o infortunio, nei limiti della conservazione del posto; per ferie effettivamente godute e per sospensioni di lavoro non conseguenti da cause meteorologiche in genere.

In caso di assenza per malattia o infortunio, la ditta corrisponderà all'operaio la differenza tra l'importo della percentuale e il trattamento economico allo stesso corrisposto per ferie, gratifica natalizia e festività dagli Istituti assicuratori.

In tutti i casi di assenza dal lavoro per cui è prevista la corresponsione della percentuale, quest'ultima sarà computata sulla base dell'orario effettuato dal cantiere durante l'assenza dell'operaio.

Nel solo caso di sospensione totale dei lavori, la percentuale sarà computata in base all'orario normale di lavoro stabilito dal contratto integrativo.

Il pagamento degli importi relativi alla percentuale di cui sopra verrà effettuato ad ogni lavoratore a fine anno o all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro. E' in facoltà dell'azienda di provvedere all'accantonamento degli importi di detta percentuale presso la Cassa edili con le modalità in atto nel settore edile.

Chiarimento a verbale.

La percentuale del 21 % stabilita per la corresponsione di ferie, gratifica natalizia, festività nazionali e infrasettimanali, viene così scomposta nei suoi elementi costitutivi:

Gratifica natalizia	ore 200	10 %
Ferie	» 100	5 %
Festività nazionali e infrasett.	» 121	6 %
Totale	ore 421	21 %

Art. 25.

CONSERVAZIONE UTENSILI

L'operaio deve conservare in buono stato macchine, arnesi, attrezzi e tutto quanto viene messo a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modificazione, se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dei superiori diretti, e qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente agli arnesi di lavoro darà diritto di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione dell'addebito.

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, ogni operaio deve farne richiesta al suo capo.

In caso di licenziamento deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

L'operaio risponderà — e la ditta potrà rivalersene sulle sue competenze — delle perdite del materiale a lui affidato e che siano a lui imputabili, semprechè l'operaio sia messo in grado di custodire il materiale affidatogli.

Art. 26.

CUSTODIA INDUMENTI

La ditta dovrà mettere a disposizione degli operai, in ogni cantiere, un luogo chiuso al riparo delle intemperie, in modo da consentire il deposito e la buona conservazione degli indumenti e delle biciclette. In esso

l'operaio deve avere la possibilità di provvedere al cambio degli abiti normali con quelli da lavoro, prima e dopo l'orario lavorativo.

La ditta provvederà a far chiudere il locale predetto o ad adibire un incaricato al locale stesso, ai fini della migliore sicurezza degli indumenti personali lasciati dagli operai e delle biciclette.

Resta fermo che i locali debbono essere sempre tenuti secondo le norme igieniche.

Quando il numero degli operai non sia superiore a quindici o quando il cantiere non abbia durata di almeno venti giorni, la ditta provvederà diversamente nel modo più idoneo, alla conservazione degli indumenti e delle biciclette.

La ditta può derogare a quanto previsto nei precedenti commi, quando sussistano condizioni obiettive di carattere tecnico che rendano impossibile l'osservanza delle norme di cui sopra.

Art. 27.

PASSAGGIO DI MANSIONI

All'operaio che viene temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario superiore a quello che normalmente percepisce, sarà corrisposto il salario proprio delle nuove mansioni durante il periodo per il quale vi resta adibito.

Qualora il suddetto passaggio di mansioni si prolunghi oltre 2 (due) mesi consecutivi di effettiva prestazione, si intenderà che l'operaio avrà acquisito il diritto alla qualifica relativa alle nuove mansioni.

Nell'ipotesi che l'operaio adibito a mansioni superiori risulti aver già nel passato acquisito la qualifica inerente alle mansioni superiori cui viene adibito, egli acquisterà nuovamente la qualifica superiore quando la permanenza nelle nuove superiori mansioni perduri per un periodo di tempo non inferiore a quello previsto dall'art. 6.

All'operaio che viene temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario inferiore a quello dallo stesso normalmente percepito, la ditta continuerà a corrispondere quest'ultimo salario.

Qualora il passaggio alla categoria inferiore si prolunghi per oltre il periodo di due settimane, l'operaio avrà diritto di richiedere la risoluzione del rapporto e di percepire una indennità pari a quella che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento non per motivi disciplinari compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Tutti i passaggi definitivi di categoria dovranno risultare da regolari registrazioni sul libretto di lavoro con l'indicazione della decorrenza.

Art. 28.

MANSIONI [illegible]ISCUE

L'operaio che sia adibito con carattere di continuità a mansioni relative a diverse qualifiche sarà classificato nella qualifica superiore e ne percepirà la retribuzione quando le mansioni inerenti alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile, anche se non prevalente sul complesso dell'attività svolta dall'operaio.

Art. 29.

COTTIMI

Gli operai lavoranti a cottimo dovranno avere un guadagno non inferiore al 10 % (dieci per cento) oltre i minimi di paga, indennità di contingenza e rivalutazione.

Per i cottimi di durata superiore al periodo normale di paga dovranno essere concessi acconti non inferiori all'80 % (ottanta per cento) circa del presumibile guadagno di cottimo.

Art. 30.

MODALITÀ DI PAGAMENTO

La paga verrà effettuata settimanalmente quattordicinalmente, quindicinalmente, mensilmente, con busta o documento equipollente, preparato individualmente e recante il nominativo della ditta, quello dell'operaio e la sua qualifica, il periodo cui si riferisce la paga e la distinzione degli elementi che la compongono.

Quando la paga sia quattordicinale, quindicinale o mensile, dovranno essere corrisposti acconti settimanali non inferiori al 90 % circa della retribuzione e degli assegni familiari maturati.

La paga sarà corrisposta immediatamente dopo la cessazione del lavoro o durante i periodi di sosta giornaliera.

Nel caso che la ditta ritardi il pagamento della retribuzione oltre i quindici giorni, l'operaio potrà chiedere il suo licenziamento con diritto alla indennità di licenziamento e di preavviso e degli altri eventuali diritti maturati. Per comprovati particolari casi, il periodo di cui sopra potrà essere prorogato previo accordo tra le Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Nel caso che la paga si faccia in località diversa dal cantiere, si concederà all'operaio di cessare il lavoro in modo da poter raggiungere il luogo in cui si effettua la paga, al momento prescritto per la cessazione del lavoro stesso.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè alla qualità della moneta, dovrà essere fatto, a pena di decadenza, all'atto in cui verrà effettuato il pagamento.

Art. 31.

PERMESSI

Potranno essere accordati brevi permessi agli operai che ne facciano richiesta per giustificati motivi, con facoltà per la ditta di non corrispondere la retribuzione per il tempo di assenza di lavoro.

Art. 32.

PERMESSI PER DIRIGENTI SINDACALI

Agli operai che sono membri di organi direttivi di Organizzazioni sindacali (nazionale, regionale, provinciale e comunale) del settore e che abbiano necessità di esplicare i loro compiti durante l'orario di la-

voro, saranno concessi brevi permessi, senza retribuzione, per il disimpegno delle loro funzioni, sempre che i permessi vengano espressamente richiesti per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di carattere tecnico-aziendale.

Le cariche suddette e le variazioni relative, dovranno essere state preventivamente comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli industriali, alle ditte cui gli operai appartengono.

Art. 33.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente contratto può dare luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:

a) multa fino all'importo di tre ore lavorative;

b) sospensione dal lavoro fino a tre giorni;

c) licenziamento senza preavviso ma con indennità di licenziamento;

d) licenziamento senza preavviso nè indennità di licenziamento.

La ditta nel comunicare all'operaio i provvedimenti disciplinari adottati a sua carico, deve fornire le relative motivazioni.

I proventi delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danno dovranno essere versati alla Cassa edile di mutualità ed assistenza.

Art. 34.

MULTE E SOSPENSIONI

La ditta ha la facoltà di applicare la multa nei seguenti casi:

a) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) mancata esecuzione del lavoro secondo le istruzioni ricevute;

c) ritardato inizio o sospensione del lavoro o anticipo della cessazione;

d) introduzione di bevande alcoliche senza averne avuta preventiva autorizzazione;

e) stato di ubriachezza all'inizio e durante il lavoro;

f) trasgressione in qualunque modo alle disposizioni del presente contratto e mancanze che pregiudichino la disciplina del cantiere.

In caso di maggiore gravità e recidiva nelle mancanze di cui sopra la ditta potrà procedere alla applicazione della sospensione.

Art. 35.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Licenziamento
senza preavviso ma con indennità di licenziamento

La ditta potrà procedere al licenziamento senza preavviso ma con indennità di licenziamento nei seguenti casi:

a) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;

b) risse nell'interno del cantiere o gravi offese verso i compagni di lavoro;

c) recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente.

Licenziamento
senza preavviso nè indennità di licenziamento

La ditta potrà procedere al licenziamento senza preavviso nè indennità di licenziamento nei seguenti casi:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) furti, frodi e danneggiamenti volontari;

c) atti colposi che possano compromettere la stabilità delle opere anche provvisionali, la sicurezza dei cantiere e l'incolumità del personale o del pubblico, o costituiscano danneggiamenti alle opere, agli impianti, alle attrezzature ed ai materiali;

d) trafugamento di schizzi, di utensili o di altri oggetti di proprietà del committente;

e) abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode del magazzino o del cantiere;

f) concorrenza sleale per esecuzione di lavori per conto di ditta concorrente o del committente, in permanenza di rapporto di dipendenza con la ditta.

Indipendentemente dal provvedimento disciplinare, l'operaio sarà tenuto al risarcimento dei danni a norma di legge.

Art. 36.

PREAVVISO

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 35 o le di lui dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno, con un preavviso di una settimana, per gli operai con anzianità ininterrotta inferiore ai tre anni, e di giorni dieci, per gli operai con anzianità ininterrotta superiore ai tre anni.

Ai sensi dell'art. 2118 Codice civile, in mancanza di preavviso, il recedente è tenuto a versare all'altra parte una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. Per i cottimisti sarà computato anche l'utile medio di cottimo realizzato nelle ultime due quindicine o quattro settimane.

Art. 37.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento non ai sensi dell'art. 35 (licenziamento per mancanze) spetterà all'operaio una indennità di sette giornate e mezza (60 ore) di retribuzione (paga base di fatto, indennità di contingenza, rivalutazione) per ogni anno intero di anzianità ininterrotta presso la stessa ditta.

Ove non sia maturato il periodo di un anno intero, spetterà all'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 35 una indennità pari a cinque ore per ogni mese intero di anzianità ininterrotta; a decorrere dalla data di assunzione.

Per i cottimisti sarà computata la media dei guadagni di cottimo riferita al trimestre precedente o alla minore durata del cottimo.

Le sospensioni di lavoro non interrompono l'anzianità qualora non vi sia risoluzione del rapporto di lavoro.

L'anzianità, agli effetti dell'indennità di cui sopra, decorre dalla data di entrata in vigore del presente contratto; agli operai in servizio a tale data, per la anzianità fino allora maturata, l'indennità sarà computata in base al precedente contratto provinciale.

Il computo della retribuzione, agli effetti della indennità di licenziamento, avverrà in base ai criteri previsti dall'art. 18 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946: per il computo della contingenza si fa riferimento a quanto disposto dall'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'operaio dimissionario la ditta è tenuta a corrispondere le percentuali sotto indicate dell'indennità di licenziamento di cui all'art. 37:

1) 50 % per anzianità di servizio ininterrotta presso la stessa ditta da 8 mesi a 5 anni compiuti;

2) 75 % per anzianità oltre 5 anni e sino a 10 anni compiuti;

3) 100 % per anzianità superiore a 10 anni.

L'intera indennità di licenziamento è dovuta anche in caso di dimissioni per compimento del 60° anno di età, se uomo, e 55° anno di età, se donna, purchè i predetti operai abbiano raggiunto l'anzianità minima ininterrotta di servizio non inferiore a 8 mesi presso la stessa ditta, nonchè alle operaie dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Per la malattia o l'infortunio si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 19.

Le dimissioni date durante il periodo di apprendistato o nei primi otto mesi di servizio successivi al compimento dell'apprendistato stesso non comportano il diritto alla indennità di dimissioni.

Art. 39.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

A norma dell'art. 2122 codice civile, in caso di morte dell'operaio, l'indennità di licenziamento e la indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivono a carico dell'operaio ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Art. 40.

RECLAMI

Qualunque richiesta inerente al rapporto di lavoro deve essere presentata dall'operaio, sotto pena di decadenza, entro quattro mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro dell'operaio stesso.

Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 del codice civile.

Art. 41.

CONTROVERSIE

La domanda giudiziale concernente controversie che dovessero sorgere nell'applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro è improcedibile se, precedentemente, la controversia stessa non sia stata sottoposta all'esame delle competenti Associazioni professionali degli industriali e degli operai per esperimentare il tentativo di conciliazione delle parti.

Il tentativo di conciliazione da parte delle Associazioni sindacali dovrà essere esperimentato entro 15 giorni dalla data di ricevimento da parte di una Associazione sindacale della richiesta avanzata dall'Associazione sindacale dirimpettaia.

Senza pregiudizio dell'obbligo del tentativo di conciliazione demandato, come sopra precisato, alle Associazioni sindacali, resta salva la facoltà di sperimentare per le controversie individuali il tentativo di conciliazione tra la direzione aziendale e la Commissione interna.

Art. 42.

PREVIDENZA SOCIALE

Per le previdenze sociali valgono le norme di legge e dei contratti collettivi.

Art. 43.

INDENNITÀ SPECIALE

In relazione alle particolari caratteristiche della industria delle cave in provincia di Imperia, quali soste meteorologiche, saltuarietà delle prestazioni, ecc., verrà corrisposta una percentuale di maggiorazione del 5 % sulla retribuzione.

E' in facoltà delle aziende di provvedere all'accantonamento degli importi di detta indennità presso la Cassa Edili, con le modalità già in atto presso le Imprese Edili.

Art. 44.

INDENNITÀ PER LOGORIO DI INDUMENTI E DI MEZZI PERSONALI DI TRASPORTO

A decorrere dal 1° aprile 1954 agli operai sara corrisposta, a titolo di indennità vestiario e rimborso spese di mezzi personali di trasporto, una indennità in misura fissa giornaliera nelle seguenti misure:

— per gli operai specializzati e qualificati L. 32 giornaliere;

— per gli operai comuni e i manovali comuni L. 24 giornaliere;

— per i lavoratori che non siano operai specializzati o qualificati o operai comuni inferiori ai 18 anni L. 20 giornaliere.

Detta indennità è frazionabile a ora in relazione ad un orario giornaliero di otto ore o a quel maggior orario proprio di determinate categorie che eseguono lavori discontinui o di semplice attesa o custodia.

Art. 45.

SCUOLE PROFESSIONALI

Per il finanziamento di scuole interessanti la categoria, viene istituito un contributo a carico del datore di lavoro dello 0,60 per cento da calcolarsi su paga base, quota di rivalutazione e indennità di contingenza.

Detto contributo sarà accantonato presso la Cassa Edili di Mutualità e Assistenza con le modalità in uso per le imprese edili.

Per l'amministrazione e il funzionamento delle scuole saranno presi successivi accordi.

Art. 46.

MENSE AZIENDALI

Per le mense si fa riferimento alla situazione in atto.

L'indennità sostitutiva rimane fissata in L. 20 giornaliere.

Art. 47

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni interne sono quelli stabiliti dagli accordi interconfederali.

Art. 48.

CASSA EDILI

Per la iscrizione dei dipendenti dell'industria delle cave nella provincia di Imperia alla Cassa Edili di Mutualità e Assistenza costituita per il settore edile, viene istituito, con decorrenza 1° aprile 1954 un contributo paritetico del 2 % sulla paga base, indennità di contingenza e rivalutazione. Detto contributo sarà per metà a carico del datore di lavoro e metà a carico degli operai e sarà versato con le stesse modalità in vigore per le imprese edili.

Art. 49.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto sono correlative ed inscindibili fra loro.

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti si danno reciprocamente atto che, stipulando il presente contratto, non hanno inteso modificare per gli operai in forza presso le singole Imprese alla data di stipulazione del contratto stesso, le eventuali condizioni più favorevoli che dovranno essere mantenute.

Art. 50.

ACCORDI INTERCONFEDERALI

Gli accordi vigenti tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e le Confederazioni dei lavoratori interessate, anche se non esplicitamente richiamati, si considerano parte integrante del presente contratto.

Art. 51

VALIDITÀ E DURATA

Il presente contratto ha la validità di due anni a decorrere dalla data della sua stipulazione e si intenderà rinnovato per un uguale periodo qualora non sia disdettato da una delle parti contraenti almeno tre mesi prima della scadenza a mezzo di lettera raccomandata.

Le Organizzazioni dei Lavoratori si impegnano per tutta la durata del presente accordo a non avanzare ulteriori richieste innovative delle intese risultanti dall'accordo stesso.

Tuttavia le parti si riservano di apportare alla presente regolamentazione quelle variazioni e modifiche che si rendessero necessarie per mantenere l'uniformazione con la regolamentazione edile, di cui alla premessa del presente contratto, qualora nel periodo di validità sindacale dovessero verificarsi nella regolamentazione contrattuale nel settore edile variazioni tali da rendere necessaria la parziale revisione del presente accordo.

Tabella dei minimi di paga per gli addetti alle cave di pietra, sabbia, ghiaia e pietrisco della provincia di Imperia allegata al contratto provinciale del 30 marzo 1954.

	Lire orarie
Operaio specializzato	45,70
Operaio qualificato	41,25
Operaio comune e manovale specializzato	38,90
Manovale comune sopra 20 anni	35,85
Manovale comune fra 18 e 20 anni	32,25
Manovale comune fra 16 e 18 anni	25,10

Gruisti: per 8 ore L. 366; per 9 ore L. 395; per 10 ore L. 424.

Autisti: per 8 ore L. 330: per 9 ore L. 356; per 10 ore L. 382.

Visti il contratto e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 15 MARZO 1956
PER L'AGGIORNAMENTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO 30 MARZO 1954 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE IMPRESE ESERCENTI CAVE DI PIETRA, SABBIA, GHIAIA E PIETRISCO DELLA PROVINCIA DI IMPERIA

L'anno 1956 addì 15 del mese di marzo in Imperia,

tra

il Gruppo Industriali Pietre e Affini, rappresentato dal suo Capo Gruppo ing. *Vincenzo Acquarone,* assistito dai sigg. *Silvestri Michele* e *Franco Cera* da una parte,

e

il Sindacato Provinciale F.I.L.L.E.A., in persona del suo Segretario sig. *Alfredo Semeria,*

l'Unione Sindacale Provinciale della C.I.S.L., in persona del suo Segretario sig. *Ottavio Spano,* si è convenuto quanto appresso:

1) La tabella dei minimi di paga di cui all'art. 8 del contratto provinciale 30 marzo 1954 è sostituita, a far tempo dal 1° marzo 1956, dalla tabella allegata al presente accordo.

2) La differenza fra i minimi delle retribuzioni conglobate precedentemente in vigore ed i minimi previsti dalla nuova tabella sarà assorbita, fino alla concorrenza, nelle singole retribuzioni di fatto in atto alla data del presente accordo.

3) La percentuale complessiva prevista nella misura del 21 % (ventun per cento) dall'art. 23 del citato contratto 30 marzo 1954 viene aumentata, con decorrenza dal 1° marzo 1956, dello 0,70 % per compensare le ricorrenze festive cadenti in domenica in conformità alle disposizioni della legge 31 marzo 1954, n. 90.

Conseguentemente, la scomposizione di detta percentuale prevista dal « chiarimento a verbale » dell'art. 25 sopracitato. resta così modificata:

Gratifica natalizia	ore 200	10 — %
Ferie	» 100	5 — %
Festività nazionale e infrasett.	» 136	6,70 %
Totali	ore 436	21,70 %

4) Il presente accordo e l'annessa tabella fanno parte integrante del contratto provinciale 30 marzo 1954 e ne seguono le sorti.

Tabella delle paghe per gli addetti alle cave di pietra, sabbia, ghiaia e pietrisco della provincia di Imperia con decorrenza dal 1° marzo 1956.

	Lire orarie
Operaio specializzato sopra 20 anni	171,20
Operaio specializzato fra 18 e 20 anni	166,45
Operaio qualificato sopra 20 anni	153,75
Operaio qualificato fra 18 e 20 anni	149,20
Operaio qualificato fra 16 e 18 anni	131,05
Manovale specializzato sopra 20 anni	144,15
Manovale specializzato fra 18 e 20 anni	134,55
Manovale specializzato fra 16 e 18 anni	106,15
Manovale specializzato inferiore a 16 anni	83 —
Manovale comune superiore a 20 anni	135,20
Manovale comune fra 18 e 20 anni	126,30
Manovale comune fra 16 e 18 anni	99,80
Manovale comune inferiore a 16 anni	69,40
Gruisti sopra 20 anni per 8 ore	1.369,60
Gruisti sopra 20 anni per 9 ore	1.403,85
Gruisti sopra 20 anni per 10 ore	1.438,10
Autisti sopra 20 anni per 8 ore	1.230 —
Autisti sopra 20 anni per 9 ore	1.260,75
Autisti sopra 20 anni per 10 ore	1.291,50

Visti l'accordo e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
Sullo

ACCORDO COLLETTIVO 1 MARZO 1958 PER L'AGGIORNAMENTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO 30 MARZO 1954 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE IMPRESE ESERCENTI CAVE DI PIETRA, SABBIA, GHIAIA E PIETRISCO DELLA PROVINCIA DI IMPERIA

L'anno 1958 addì 1 del mese di marzo in Imperia

tra

il GRUPPO INDUSTRIALI DI PIETRE E AFFINI, rappresentato dal suo Capo Gruppo ing. *Vincenzo Acquarone*, da una parte

e

il SINDACATO PROVINCIALE F.I.L.L.E.A. di Imperia, rappresentato dal suo Segretario sig. *Alfredo Semeria*, assistito dal sig. *Vincenzo D'Alessandro* Segretario della Camera Confederale del Lavoro;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI ED AFFINI (F.I.L.C.A.) rappresentata dal suo Segretario Provinciale sig. *Carlo Lami*, assistito dal Segretario Generale dell'Unione Sindacale Provinciale della C.I.S.L. sig. *Luigi Turconi*, dall'altra parte si è convenuto quanto appresso:

1) La tabella dei minimi di paga di cui all'art. 8 del contratto provinciale 30 marzo 1954 per le Aziende Industriali esercenti le industrie delle cave da pietra, ghiaia, sabbia e pietrisco, nella provincia di Imperia, tabella già modificata con l'accordo 15 marzo 1956, è sostituita, a far tempo dal 1° dicembre 1957, dalla tabella allegata al presente accordo. I detti minimi sono compr[illegible]vi dell'indennità di caro pane per gli addetti a lavori pesanti.

2) Riconosciuto, inoltre, che in base alle premesse di cui al contratto 30 marzo 1954, si rende necessario un aggiornamento del contratto stesso le parti hanno convenuto che gli artt. 9, 10, 15, 19, 24, 29, 37, 38, 43, 44, 45 e 48 del citato contratto vanno sostituiti dai seguenti:

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Agli effetti dell'applicazione delle percentuali di aumenti di cui appresso, viene considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui all'art. 7

Per ore notturne si considerano quelle compiute dalle ore 22 alle ore 6 del mattino. Le percentuali di aumento per lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

1) Lavoro straordinario diurno 25 %

2) lavoro festivo 40 %

3) lavoro festivo straordinario 55 %

4) lavoro notturno non compreso in turni periodici 25 %

5) lavoro notturno compreso in turni periodici 8 %

6) lavoro notturno a carattere continuativo di operai che compiono lavori di costruzione o di riparazione che possono eseguire esclusivamente di notte 15 %

7) lavoro notturno straordinario 40 %

8) lavoro festivo notturno escluso quello compreso in turni periodici 50 %

9) lavoro festivo notturno straordinario 70 %

10) lavoro domenicale con riposo compensativo escluso i turnisti 8 %

Le suddette percentuali vengono calcolate, per gli operai che lavorano in economia, su paga base di fatto, indennità di contingenza e indennità speciale; per i cottimisti va tenuto conto anche dell'utile effettivo di cottimo.

Le percentuali corrispondenti alle voci nn. 1, 7 e 9 devono essere applicate anche in caso di lavoro in turni regolari avvicendati.

Art. 10.

LAVORI SPECIALI ED IN CONDIZIONI DI PARTICOLARE DISAGIO

Agli sgaggiatori lavoranti su ponti mobili a sospensione (bilancini e denominazioni analoghe) ed ai lavoratori che lavorano nelle stesse condizioni, verrà corrisposta una maggiorazione del 12 % (dodici per cento) da calcolarsi sulla paga base, indennità di contingenza e l'indennità speciale di cui all'art. 43.

Art. 15.

LAVORI FUORI ZONA

All'operaio in servizio, comandato a prestare temporaneamente l'opera in luogo diverso da quello ove la presta normalmente, verrà corrisposto il rimborso delle eventuali spese di trasporto.

L'operaio in servizio, comandato a prestare la propria opera in luogo situato oltre due chilometri dai confini territoriali del Comune per il quale è stato assunto, ha diritto a percepire una indennità del 10 % (dieci per cento) da calcolarsi sulla paga base, indennità di contingenza e indennità speciale, oltre il rimborso delle spese di viaggio.

L'indennità non dovuta nel caso che il lavoro si svolga nel Comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio o quando questi venga ad essere favorito da un avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora che comporti per lui un effettivo vantaggio.

L'operaio che percepisce l'indennità di cui sopra ha l'obbligo di trovarsi sul posto di lavoro per l'ora stabilita per l'inizio del lavoro.

In caso di pernottamento in luogo, la ditta è tenuta al rimborso delle spese di viaggio relative, ove queste non siano state preventivamente concordate in misura forfettaria e l'operaio non avrà diritto alla indennità di cui al secondo comma del presente articolo.

Art. 19.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia o infortunio, l'operaio, non in prova, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza interruzione di anzianità. Trascorso tale periodo, ove la ditta licenzi l'operaio o la malattia o l'infermità conseguente all'infortunio, debitamente accertata, non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio avrà diritto allo stesso trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

L'operaio che cada ammalato in periodo di preavviso ha diritto, oltre alla indennità di anzianità, in quanto dovuta, alla conservazione del posto fino alla scadenza del preavviso stesso.

Per il caso invece di infortunio verificatosi in periodo di preavviso vale la norma di carattere generale di cui al primo comma.

Per il trattamento economico dovuto in caso di malattia o infortunio dagli Istituti Assicuratori, si fa riferimento alle norme generali riguardanti la assistenza di malattia e di infortunio agli operai della industria.

Durante l'assenza dal lavoro per malattia o infortunio, la ditta è tenuta a corrispondere all'operaio la percentuale per ferie, gratifica natalizia e festività nella misura e con le modalità indicate nell'art. 24 del presente contratto.

Nel solo caso di infortunio sul lavoro che si verifichi durante il periodo di prova, l'operaio sarà ammesso a continuare il periodo di prova medesimo qualora sia in grado di riprendere il lavoro entro 30 giorni. Durante la sospensione del periodo di prova l'impresa è tenuta a corrispondere all'operaio la percentuale per ferie, gratifica natalizia e festività nella misura e modalità indicate nell'art. 24 del presente contratto semprechè, superato il periodo di prova medesimo, l'operaio sia conservato in servizio.

Art. 24.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER FERIE, GRATIFICA NATALIZIA FESTIVITÀ E MODALITÀ DI ATTUAZIONE

Il trattamento economico spettante agli operai per ferie (art. 21), gratifica natalizia (art. 22) e festività nazionali e infrasettimanali anche se cadenti in domenica (art. 33) è assolta dalla ditta con la corresponsione di una percentuale complessiva del 21,70 % (ventuno e cent. settanta per cento) da calcolarsi su paga base, indennità di contingenza, indennità speciale e indennità sostitutiva di mensa, per le ore di lavoro normale effettivamente prestate.

Per i cottimisti il computo verrà effettuato anche sull'utile effettivo di cottimo; così pure la percentuale sarà calcolata anche su premi di produzione o cottimi impropri.

La percen nale di cui al presente articolo non va computata

— inden[illegible] per logorio indumenti e mezzi personali di trasporto;

— le maggiorazioni sulla retribuzione per lavoro normale, notturno e festivo;

— la retribuzione e relativa maggiorazione per lavoro straordinario, sia esso diurno, notturno e festivo;

— i compensi per i lavori speciali disagiati;

— le indennità per i lavori in alta montagna o zone malariche;

— le indennità per lavoro fuori zona;

— le quote supplementari di caro pane non conglobate nella paga base (cioè per lavori pesantissimi);

— i premi per emolumenti similari.

La percentuale spetterà all'operaio anche durante l'assenza dal lavoro per malattia o infortunio nei limiti della conservazione del posto, per ferie effettivamente godute o per sospensioni di lavoro non conseguenti per cause meteorologiche in genere.

In caso di assenza per malattia o infortunio, la ditta corrisponderà all'operaio la differenza fra l'importo della percentuale ed il trattamento economico allo stesso corrisposto per ferie, gratifica e festività, dagli Istituti Assicuratori.

In tuti i casi di assenza dal lavoro per cui è prevista la corresponsione delle percentuale, questa ultima sarà computata sulla base dell'orario effettuato dal cantiere durante l'assenza dell'operaio.

Il pagamento degli importi relativi alla percentuale di cui sopra, verrà effettuato ad ogni lavoratore a fine anno o all'atto della risoluzione del rapporte di lavoro. E' in facoltà dell'Azienda di provvedere all'accantonamento degli importi di dette percentuali presso la Cassa Edili con le modalità in atto nel settore edile.

Chiarimento a verbale.

Per la scomposizione degli elementi costitutivi l percentuale del 21,70 % di cui al presente articol resta confermato quanto previsto dal punto 3 dell'accordo 15 marzo 1956.

Art. 29.

COTTIMI

Gli operai lavoranti a cottimo dovranno avere un guadagno non inferiore al 20 % (venti per cento) oltre i minimi di paga base e indennità di contingenza.

Per i cottimi di durata superiore al periodo normale di paga dovranno essere concessi acconti non inferiori al 90 % circa del presumibile guadagno di cottimo.

Art. 37

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento non ai sensi dell'art. 35 (licenziamento per mancanze) spetterà all'operaio una indennità di nove giornate (72 ore) della retribuzione costituita da paga base, indennità di contingenza, indennità speciale e indennità sostitutiva di mensa (per i cottimisti all'utile medio di cottimo); per ogni anno intero di anzianità ininterrotta presso la stessa ditta.

Ove non sia maturato l'anno intero, spetterà all'operaio licenziato non ai sensi dell'art 35, una indennità pari a 6 ore di retribuzione di cui sopra per ogni mese intero di anzianità ininterrotta a decorrere dalla data di assunzione.

Le sospensioni di lavoro non interrompono l'anzianità qualora non vi sia risoluzione del rapporto di lavoro.

L'anzianità, agli effetti dell'indennità di cui sopra, decorre dalla data di entrata in vigore del presente contratto, agli operai in servizio a tale data, per la anzianità fino allora maturata, l'indennità in parola sarà computata in base ai precedenti contratti provinciali.

Ai soli effetti del calcolo l'indennità di anzianità, nella anzidetta retribuzione deve essere computata anche la percentuale per gratifica natalizia di cui all'art 24 cioè il 10 % (dieci per cento).

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'operaio dimissionario la ditta è tenuta a corrispondere le percentuali sottoindicate dell'indennità di licenziamento di cui all'art. 37:

1) 50 % (cinquanta per cento) per anzianità di servizio ininterrotto presso la stessa ditta da 8 mesi a 2 anni;

2) 75 % (settantacinque per cento) per anzianità da oltre 2 anni a 6 anni compiuti;

3) 100 % (cento per cento) per anzianità superiore a 6 anni.

L'intera indennità di licenziamento è dovuta anche in caso di dimissioni, per compimento del 60° anno di età, se uomo, e 55° anno di età se donna; purchè essi abbiano raggiunto l'anzianità minima ininterrotta di servizio non inferiore a otto mesi presso la stessa ditta, nonchè alle operaie dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Per la malattia e l'infortunio si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 19.

Le dimissioni date durante il periodo di apprendistato o nei primi otto mesi di servizio successivi al compimento dell'apprendistato stesso non comportano il diritto alla indennità di dimissioni.

Art. 43.

INDENNITÀ SPECIALE

L'indennità speciale per le particolari caratteristiche dell'Industria delle Cave in provincia di Imperia, quali soste meteorologiche, la saltuarietà delle prestazioni, ecc., viene stabilita nella percentuale di maggiorazione del 7 % (sette per cento) da calcolarsi su paga base e indennità di contingenza da corrispondersi per le ore effettivamente lavorate.

Art. 44.

INDENNITÀ PER LOGORIO INDUMENTI E MEZZI DI TRASPORTO

Agli operai sarà corrisposta, a titolo di indennità vestiario e rimborso spese di mezzi personali di trasporto, una indennità nelle seguenti misure:

	Lire giornaliere
Operai specializzati e qualificati .	32
Manovali specializzati (operai comuni)	24
Manovali comuni e apprendisti di età superiore a 18 anni	24
Manovali comuni e apprendisti di età inferiore a 18 anni .	20

Detta indennità è frazionabile a ora in relazione ad un orario giornaliero di otto ore o a quel maggiore orario proprio di determinate categorie che eseguono lavori discontinui o di semplice attesa e custodia.

L'indennità suddetta così determinata nella misura oraria è dovuta per ogni ora di effettivo lavoro.

Art. 45.

SCUOLE PROFFESSIONALI

Per il finanziamento di scuole interessanti la categoria il contributo a carico del datore di lavoro viene fissato nello 0,50 % (lire zero e cinquanta centesimi per cento) da calcolarsi sulla paga base, indennità di contingenza, indennità speciale e indennità sostitutiva di mensa.

Detto contributo sarà accantonato presso la Cassa Edili di Mutualità ed Assistenza con le modalità in uso per le imprese edili.

Per l'Amministrazione ed il finanziamento delle scuole saranno presi successivi accordi.

Art. 48.

CASSA EDILI

Per l'iscrizione degli operai dipendenti dalle industrie delle cave della provincia di Imperia alla Cassa Edili di Mutualità ed Assistenza, costituita e funzionante dal 12 dicembre 1950 per il Settore Edile, il contributo paritetico resta confermato nella misura del 2 % (due per cento) (1 % a carico del datore di lavoro e 1 % a carico del lavoratore) da calcolarsi dalla data di sottoscrizione del presente accordo sulla paga base, indennità di contingenza, indennità speciale e indennità sostitutiva di mensa.

La quota di contributo a carico degli operai (cioè l'1 %) deve essere trattenuta dal datore di lavoro sull'importo di ogni singolo periodo di paga.

Per le modalità di versamento valgono le norme in vigore.

Il presente accordo e l'annessa tabella fanno parte integrante del contratto Provinciale 30 marzo 1954 e ne seguono le sorti.

Tabella delle paghe per gli addetti alle cave di pietra, sabbia, ghiaia e pietrisco della provincia di Imperia con decorrenza dal 1° dicembre 1957.

	Lire orarie
Operaio specializzato sopra 20 anni	181,01
Operaio specializzato fra 18 e 20 anni	176,02
Operaio qualificato sopra 20 anni	162,69
Operaio qualificato fra 18 e 20 anni	157,91
Operaio qualificato fra 16 e 18 anni	138,85
Manovale specializzato sopra 20 anni	149,72
Manovale specializzato fra 18 e 20 anni	139,84
Manovale specializzato fra 16 e 18 anni	110,58
Manovale specializzato inferiore a 16 anni	87,36
Manovale comune superioe a 20 anni	140,51
Manovale comune fra 18 e 20 anni	131,34
Manovale comune fra 16 e 18 anni	104,04
Manovale comune inferiore a 16 anni	72,73
Gruisti sopra 20 anni per 8 ore	1.448,08
Gruisti sopra 20 anni per 9 ore	1.538,58
Gruisti sopra 20 anni per 10 ore	1.629,09
Autisti sopra 20 anni per 8 ore	1.301,52
Autisti sopra 20 anni per 9 ore	1.382,85
Autisti sopra 20 anni per 10 ore	1.464,20

Visti l'accordo e la tabella che precedono;
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 1 OTTOBRE 1959
ι L'AGGIORNAMENTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO 30 MARZO 1954
ℜ GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE IMPRESE ESERCENTI CAVE
PIETRA, GHIAIA, SABBIA E PIETRISCO DELLA PROVINCIA DI IMPERIA

ιnno 1959, addì 1 del mese di ottobre, in Imperia,

tra

:UPPO INDUSTRIALI PIETRE E AFFINI, rappresentato uo Capo Gruppo ing. *Vincenzo Acquarone,* da una

e

NDACATO PROVINCIALE F.I.L.L.E.A. di Imperia, rap·ntato dal suo Segretario sig. *Alfredo Semeria,* tito dal sig. *Vincenzo D'Alessandro* Segretario del·amera Confederale del Lavoro di Imperia;

'EDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUTTORI ED NI (F.I.L.C.A.) rappresentata dal Segretario Pro·ale sig. *Francesco Meloni,* assistito dal Segre·Generale dell'Unione Sindacale Provinciale della 3.L. sig. *Luigi Turconi,* dall'altra parte,

convenuto quanto appresso:

1) La tabella dei minimi di paga di cui al punto 1) ’erbale di aggiornamento del 1° marzo 1958 per le nde Industriali esercenti le industrie delle cave ietra, ghiaia, sabbia e pietrisco, è sostituita a far ›o dal 1° gennaio 1960 dalla tabella allegata. I minimi sono comprensivi dell'indennità di caro e per gli addetti a lavori pesanti.

2) Riconosciuto, inoltre, che in base alle premesse ui al contratto provinciale del 30 marzo 1954, si e necessario un aggiornamento del contratto stesso, arti convengono che, sempre a far tempo dal ennaio 1960 agli artt. 9, 21, 24 e 29 siano appor·le seguenti modifiche:

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO

› percentuale per lavoro straordinario diurno (voce ·ll'articolo) è elevata dal 25 % al 27 %, e quella lavoro festivo (voce 2 dell'articolo) dal 40 % 5 %.

Art. 21.

FERIE

La misura delle ferie viene elevata da 12 giornate e mezza, pari a 100 ore, a 14 giornate, pari a 112 ore.

Art. 24.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER FERIE, GRATIFICA NATALIZIA FESTIVITÀ E MODALITÀ DI ATTUAZIONE

Per effetto della elevazione delle ferie annuali di cui all'art. 21, la percentuale viene elevata al 22,30 % (ventidue e 30 centesimi per cento).

Chiarimento a verbale.

La scomposizione della percentuale di cui sopra è la seguente:

Gratifica natalizia ore 200	10 — %
Ferie, ore 112	5,60 %
Festività, ore 136	6,70 %
Totale	22,30 %

Art. 29.

COTTIMI

Gli operai lavoranti a cottimo dovranno avere un guadagno non inferiore al 23 % (ventitre per cento) oltre i minimi di paga base e indennità di contingenza.

Il presente accordo e l'annessa tabella, che hanno validità a decorrere dal 1° gennaio 1960, fanno parte integrante del contratto provinciale 30 marzo 1954 e ne seguono le sorti.

Tabella delle paghe per gli addetti alle cave di pietra, sabbia, ghiaia e pietrisco della provincia di Imperia con decorrenza dal 1° gennaio 1960.

	Orarie lire —
Operaio specializzato sopra 20 anni	193,68
Operaio specializzato fra 18 e 20 anni	188,34
Operaio qualificato sopra 20 anni	174,08
Operaio qualificato fra 18 e 20 anni	168,96
Operaio qualificato fra 16 e 18 anni	148,57
Manovale specializzato sopra 20 anni	157,21
Manovale specializzato fra 18 e 20 anni	146,83
Manovale specializzato fra 16 e 18 anni	116,11
Manovale specializzato inferiore a 16 anni	91,73
Manovale comune superiore a 20 anni	147,54
Manovale comune fra 18 e 20 anni	137,91
Manovale comune fra 16 e 18 anni	109,24
Manovale comune inferiore a 16 anni	76,37
Gruisti sopra 20 anni per 8 ore	1.549,44
Gruisti sopra 20 anni per 9 ore	1.646,28
Gruisti sopra 20 anni per 10 ore	1.743,12
Autisti sopra 20 anni per 8 ore	1.392,64
Autisti sopra 20 anni per 9 ore	1.479,68
Autisti sopra 20 anni per 10 ore	1.566,72

Visti l'accordo e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9152010) Roma Istituto Poligrafico dello Stato G. C.

PREZZO L. 400